

Bundespersonalverordnung (BPV)

172.220.111.3

vom 3. Juli 2001 (Stand am 28. Juni 2005)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 37 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹ (BPG),
verordnet:

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich
(Art. 2 BPG)

¹ Diese Verordnung regelt die Arbeitsverhältnisse des Personals der Verwaltungseinheiten der Bundesverwaltung nach dem Anhang der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998² (RVOV) und des Personals der eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen.

² Dieser Verordnung nicht unterstellt sind:

- a. das dem Obligationenrecht³ (OR) unterstellte Personal (Art. 6 Abs. 5 und 6 BPG);
- b. das im Ausland privatrechtlich angestellte und nicht versetzbare Personal des Eidgenössischen Departementes für auswärtige Angelegenheiten (EDA);
- c. das Personal der dezentralen Verwaltungseinheiten des Eidgenössischen Departementes des Innern (EDI) nach dem Anhang der RVOV und des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum;
- d. die Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978⁴ über die Berufsbildung unterstehen;
- e. das Personal, das dem Heimarbeitsgesetz vom 20. März 1981⁵ untersteht;
- f. das Personal nach der Verordnung vom 24. April 1996⁶ über den Einsatz von Personal bei friedenserhaltenden Aktionen und Guten Diensten.

AS 2001 2206

¹ SR 172.220.1

² SR 172.010.1

³ SR 220

⁴ [AS 1979 1687, 1985 660 Ziff. I 21, 1987 600 Art. 17 Ziff. 3, 1991 857 Anhang Ziff. 4, 1992 288 Anhang Ziff. 17 2521 Art. 55 Ziff. 1, 1996 2588 Art. 25 Abs. 2 und Anhang Ziff. 1, 1998 1822 Art. 2, 1999 2374 Ziff. I 2, 2003 187 Anhang Ziff. II 2. AS 2003 4557 Anhang Ziff. I 1]. Heute: das Berufsbildungsgesetz vom 13. Dez. 2002 (SR 412.10).

⁵ SR 822.31

⁶ SR 172.221.104.4

³ In dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck «Departemente» die Departemente und die Bundeskanzlei.

Art. 2 Zuständige Stelle

(Art. 3 BPG)

¹ Der Bundesrat ist zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- a. der Staatssekretäre und Staatssekretärinnen;
- b. der Amtsdirektoren und Amtsdirektorinnen, deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen und von Personen, die in den Departementen vergleichbare Verantwortung tragen;
- c. der höheren Staboffiziere;
- d. der Generalsekretäre und Generalsekretärinnen der Departemente sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen;
- e. der Vizekanzler und Vizekanzlerinnen der Bundeskanzlei;
- f. der Missionschefs und Missionschefinnen;
- g. des Bundesanwalts oder der Bundesanwältin, der stellvertretenden Bundesanwälte und Bundesanwältinnen sowie der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen des Bundes und deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen;
- h. der Mitglieder der eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen.

² Der Bundesrat entscheidet über die Versetzung der Missionschefs und Missionschefinnen.

³ Alle weiteren Arbeitgeberentscheide für das Personal nach Absatz 1 treffen die Departemente, soweit andere Erlasse nichts anderes bestimmen.

⁴ Die Departemente regeln die Zuständigkeit für sämtliche Arbeitgeberentscheide für ihr übriges Personal, soweit das BPG, andere übergeordnete Erlasse, diese Verordnung oder andere Erlasse des Bundesrates nichts anderes bestimmen.

Art. 3 Diplomatische und konsularische Titel

¹ Der Bundesrat verleiht die diplomatischen und konsularischen Titel.

² Das EDA verleiht:

- a. im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) Botschaftertitel, die im Zusammenhang mit Sondermissionen stehen, welche der Bundesrat genehmigt hat;
- b. im internationalen Verkehr übliche Titel an von ihm angestellte Personen, sofern sie nicht dem Rang eines Missionschefs entsprechen.

2. Kapitel: Personalpolitik

1. Abschnitt: Grundsätze

Art. 4 Personalentwicklung und Ausbildung

(Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPG)

¹ Der Arbeitgeber fördert die Entwicklung aller Angestellten durch Massnahmen am Arbeitsplatz und durch Ausbildung.

² Die Departemente treffen gezielte Massnahmen, um:

- a. die Kompetenzen aller Angestellten zu erweitern und zu vertiefen;
- b. die Arbeitsmarktfähigkeit sowie die berufliche Mobilität der Angestellten zu erhöhen;
- c. die Angestellten zu befähigen, notwendige Veränderungen mitzugestalten und mitzutragen.

³ Die Angestellten bilden sich ihren Fähigkeiten und den Anforderungen am Arbeitsplatz entsprechend weiter und stellen sich auf Veränderungen ein.

⁴ Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die bedarfsorientierte Ausbildung der Angestellten und stellt ihnen die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung. Er kann die Kosten für die bedürfnisorientierte Ausbildung ganz oder teilweise übernehmen und den Angestellten dafür Zeit zur Verfügung stellen.

⁵ Der Arbeitgeber kann von den Angestellten Ausbildungskosten zurückfordern, wenn diese die Ausbildung abrechnen oder das Arbeitsverhältnis innerhalb von 4 Jahren seit Abschluss der Ausbildung auflösen und nicht unterbruchlos ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Verwaltungseinheit nach Artikel 1 eingehen.

⁶ Das EFD entwickelt die Strategie für die Personalentwicklung und unterstützt die Departemente bei der Umsetzung.

Art. 5 Kaderförderung und Managemententwicklung

(Art. 4 Abs. 2 Bst. c BPG)

¹ Der Arbeitgeber sorgt für Kaderförderung und Managemententwicklung.

² Die Departemente treffen gezielte Massnahmen, um:

- a. die Führung auf allen Stufen zu verbessern;
- b. das vorhandene Potenzial des Personals auszuschöpfen;
- c. die interne Mobilität zu fördern;
- d. die Chancen der Angestellten auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten;
- e. die Bundesverwaltung als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren;
- f. die Vertretung von Frauen in Kaderpositionen zu erhöhen.

³ Das EFD entwickelt die Strategie für die Kaderförderung und Managemententwicklung, unterstützt die Departemente bei der Umsetzung und koordiniert deren Massnahmen über die Human-Resources-Konferenz.

Art. 6 Gleichstellung von Frau und Mann

(Art. 4 Abs. 2 Bst. d BPG)

¹ Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Angestellten nicht aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Lebensform benachteiligt werden.

² Die Departemente treffen im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben gezielte Massnahmen, um die Chancengleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen. Sie erlassen Förderungsprogramme und können Fachpersonen einsetzen oder Zielquoten festlegen.

³ Sie schützen die Würde von Frau und Mann am Arbeitsplatz und treffen geeignete Massnahmen, um das Diskriminierungsverbot durchzusetzen und insbesondere jeder Form sexueller Belästigung vorzubeugen.

Art. 7 Mehrsprachigkeit

(Art. 4 Abs. 2 Bst. e BPG)

¹ Die Departemente treffen im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben gezielte Massnahmen, um eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften des Landes auf allen Stufen der Bundesverwaltung zu fördern, die vorhandenen Sprachenkenntnisse der Angestellten auszuschöpfen und so das Potenzial der Kulturenvielfalt zu nutzen. Sie erlassen Förderungsprogramme und können Fachpersonen einsetzen oder Zielquoten festlegen.

² Sie stellen insbesondere sicher, dass die Angestellten aufgrund ihrer sprachlichen Zugehörigkeit nicht benachteiligt werden und in ihrer eigenen Sprache arbeiten können, sofern diese eine der Amtssprachen ist und nicht wichtige Gründe die Arbeit in einer andern Sprache erfordern.

Art. 8 Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten

(Art. 4 Abs. 2 Bst. f BPG)

¹ Die Departemente schaffen im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben geeignete Bedingungen, um gezielt behinderte Personen zu beschäftigen, und sorgen für deren nachhaltige berufliche Eingliederung. Sie können dafür Fachpersonen einsetzen und Förderungsprogramme erlassen.

² Das EFD stellt die erforderlichen Mittel zentral im Voranschlag ein.

Art. 9 Schutz der Persönlichkeit

(Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)

Die Departemente verhindern durch geeignete Massnahmen unzulässige Eingriffe in die Persönlichkeit der einzelnen Angestellten, unabhängig davon, von welchen Personen diese ausgehen, insbesondere:

- a. die systematische Erfassung von individuellen Leistungsdaten ohne Kenntnis der Betroffenen;
- b. das Ausüben oder Dulden von Angriffen oder Handlungen gegen die persönliche oder berufliche Würde.

Art. 10 Ökologisches, gesundheitsbewusstes und sicherheitsförderndes Verhalten

(Art. 4 Abs. 2 Bst. h und Art. 32 Bst. d BPG)

Die Departemente ergreifen im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben geeignete Massnahmen zur Förderung eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens ihrer Angestellten bei der Arbeit.

Art. 11 Ärztlicher Dienst

(Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)

Das EFD bezeichnet einen ärztlichen Dienst, der für medizinische Abklärungen und arbeitsmedizinische Massnahmen zuständig ist.

Art. 12 Verantwortung in Familie und Gesellschaft

(Art. 4 Abs. 2 Bst. i BPG)

Die Departemente sorgen unter Berücksichtigung der dienstlichen Bedürfnisse dafür, dass die Angestellten ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrnehmen können.

Art. 13 Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen

(Art. 4 Abs. 2 Bst. j BPG)

¹ Das EFD legt die Politik der Berufsbildung für die Bundesverwaltung fest und stellt die erforderlichen Mittel zentral im Voranschlag ein.

² Die Departemente schaffen gezielt Lehrstellen und Praktikumsplätze für Absolventinnen und Absolventen der Hochschulen. Sie unterstützen Massnahmen im Bereich der Berufsbildung.

Art. 14 Information

(Art. 4 Abs. 2 Bst. k BPG)

¹ Vorgesetzte und Mitarbeitende informieren einander in allen für die Arbeit wichtigen Angelegenheiten umfassend und rechtzeitig.

² Die Departemente informieren ihr Personal umfassend und rechtzeitig.

³ Das EFD sorgt für eine regelmässige departementsübergreifende Information des Bundespersonals.

⁴ Form und Inhalt der Information richten sich nach den Bedürfnissen der Adressatinnen und Adressaten.

2. Abschnitt: Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung

Art. 15 Grundsätze

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

¹ Die Vorgesetzten führen jährlich ein Mitarbeitergespräch und eine Personalbeurteilung mit ihren Mitarbeitenden durch.

² Das Mitarbeitergespräch dient der Personalentwicklung, der Überprüfung der Arbeitssituation und der Zielvereinbarung. Die Vorgesetzten erhalten in diesem Gespräch von den Mitarbeitenden Rückmeldungen zu ihrem Führungsverhalten.

³ Die Personalbeurteilung bildet die Grundlage für die Lohnentwicklung aufgrund der vereinbarten Ziele bezüglich Leistung, Verhalten und Fähigkeiten.

⁴ Das Mitarbeitergespräch und die Personalbeurteilung orientieren sich am personalpolitischen Leitbild der Bundesverwaltung.

Art. 16 Beurteilungskriterien

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

¹ Zur Personalbeurteilung und Lohnfestsetzung dürfen keine sachfremden Kriterien wie Geschlecht, Lebensalter, Sprache, Position, Nationalität oder Religion herangezogen werden. Bei der Vorbereitung und Durchführung der Beurteilungsgespräche sowie der entsprechenden Ausbildung ist allfälligen Einflüssen dieser Kriterien auf die Wahrnehmung und Urteilsbildung besondere Beachtung zu schenken.

² Die Mitarbeitenden erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Mitarbeitergespräch, die Personalbeurteilung und die Entlohnung massgebend sind.

Art. 17 Beurteilungsstufen

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

¹ Die Leistungen der Angestellten werden wie folgt beurteilt:

Beurteilungsstufe A++:	Übertrifft die Anforderungen in hohem Masse
Beurteilungsstufe A+:	Übertrifft die Anforderungen deutlich
Beurteilungsstufe A:	Entspricht den Anforderungen voll und ganz
Beurteilungsstufe B:	Entspricht den Anforderungen teilweise
Beurteilungsstufe C:	Entspricht den Anforderungen nicht

² Andere Bezeichnungen zur Beurteilung der Leistungen der Angestellten müssen den 5 Beurteilungsstufen nach Absatz 1 entsprechen.

3. Abschnitt: Koordination und Berichterstattung

Art. 18 Eidgenössisches Finanzdepartement

(Art. 5 BPG)

¹ Das EFD steuert und koordiniert die Personalpolitik; es berücksichtigt dabei die Interessen der Departemente.

² Es delegiert seine Kompetenzen an die Fachstelle, soweit es sich nicht um den Erlass Recht setzender Normen handelt.

³ Fachstelle für personalpolitische Fragen ist das Eidgenössische Personalamt (EPA). Es nimmt folgende Aufgaben wahr:

- a. Es erarbeitet und formuliert die Personal- und Vorsorgepolitik und befasst sich mit Führungsfragen.
- b. Es bereitet personalpolitische Vorlagen des Bundesrates vor.
- c. Es stellt Ausbildungs- und Beratungsangebote insbesondere zur Personal-, Führungs-, Organisations- und Lehrlingspolitik bereit.
- d. Es führt ein informatikgestütztes Personalinformationssystem.
- e. Es stellt Instrumente zur Steuerung der personellen und finanziellen Ressourcen bereit.
- f. Es koordiniert die Umsetzung von Massnahmen zur Chancengleichheit und zur Gleichstellung von Frau und Mann.
- g. Es koordiniert die Umsetzung von Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit.
- h. Es koordiniert die Umsetzung von Massnahmen zur Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten.
- i. Es stellt das strategische Controlling sicher.
- j. Es stellt die Grundlagen für die Berichterstattung an den Bundesrat und an die Bundesversammlung bereit (Art. 21).
- k. Es berät und unterstützt die Departemente bei der Umsetzung der Personalpolitik.
- l. Es führt einen Dienst für die Personal- und Sozialberatung.
- m. Es sorgt für die Information des Personals in personalpolitischen Bereichen.
- n. Es stellt den Kontakt zu den Sozialpartnern sicher.
- o. Es ist zuständig für die zentrale öffentliche Ausschreibung offener Stellen und erarbeitet departementsübergreifende Strategien für die Gewinnung geeigneten Personals.

Art. 19 Departemente
(Art. 5 BPG)

Die Departemente sind für die Umsetzung der Personalpolitik und für die Anwendung der vorgegebenen Instrumente und Systeme in ihren Bereichen verantwortlich. Sie haben insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Sie konkretisieren, koordinieren und steuern die Personal- und Organisationsentwicklung einschliesslich der Kaderförderung und Managemententwicklung.
- b. Sie koordinieren und steuern den Einsatz der personellen und finanziellen Mittel.

- c. Sie organisieren das Personalmanagement und regeln die Zuständigkeiten.
- d. Sie führen das Personalcontrolling in ihrem Bereich in Abstimmung mit dem strategischen Controlling des EPA.

Art. 20 Human-Resources-Konferenz

(Art. 5 BPG)

¹ Die Human-Resources-Konferenz ist ein Konsultativorgan. Sie setzt sich aus Vertretungen aller Departemente zusammen und wird vom EPA geleitet.

² Sie hat eine zentrale Rolle bei der Koordination und Umsetzung der bundesrätlichen Personalpolitik und erfüllt insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Sie beurteilt die Entwicklung von Systemen und Instrumenten und prüft deren Einsatz.
- b. Sie prüft Vorschläge zur Zuteilung der personellen und finanziellen Mittel.
- c. Sie behandelt Grundsatzfragen der Umsetzung der bundesrätlichen Personalpolitik.
- d. Sie überprüft Funktionsbewertungen (Art. 55).

Art. 21 Berichterstattung

(Art. 5 BPG)

¹ Das EFD überprüft periodisch, ob die Ziele des BPG und seiner Ausführungsbestimmungen in der Bundesverwaltung erreicht wurden, und stellt die Berichterstattung sicher.

² Die Berichterstattung äussert sich insbesondere über:

- a. die Zusammensetzung des Personalkörpers;
- b. die Personalkosten;
- c. die Arbeitszufriedenheit;
- d. die Qualifizierung des Personals.

³ Das EFD informiert den Bundesrat jährlich über die Verteilung der Löhne nach den 5 Beurteilungsstufen sowie über die Ausrichtung von Anerkennungsprämien und weiterer wichtiger Zulagen und zeigt die finanziellen Auswirkungen auf.

⁴ Um eine zeitgerechte und aussagekräftige Berichterstattung sicherzustellen, setzen die Departemente das Personalinformationssystem der Bundesverwaltung ein.

⁵ Das EFD kann Befragungen beim Personal und den Verwaltungseinheiten durchführen.

3. Kapitel: Entstehung, Änderung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 22 Stellenausschreibung

(Art. 7 BPG)

- ¹ Offene Stellen werden im Stellenanzeiger des Bundes ausgeschrieben.
- ² Von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung sind ausgenommen:
- a. bis zu einem Jahr befristete Stellen;
 - b. Stellen, die in den Verwaltungseinheiten intern besetzt werden;
 - c. Stellen für die interne Jobrotation.
- ³ Aus wichtigen Gründen können die Departemente unter Orientierung des EFD:
- a. im Einzelfall auf eine öffentliche Ausschreibung verzichten;
 - b. ausnahmsweise eine andere Art der öffentlichen Ausschreibung vorsehen.

Art. 23 Einschränkungen im Stellenzugang

(Art. 8 Abs. 3 BPG)

- ¹ Soweit es für die Erfüllung ihrer hoheitlichen Aufgaben notwendig ist, kann der Stellenzugang auf Personen mit schweizerischem Bürgerrecht beschränkt werden:
- a. durch das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) für das in der internationalen Verbrechensbekämpfung sowie für das bei der Polizei und in der Strafverfolgung eingesetzte Personal;
 - b. durch das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) für das in der Landesverteidigung eingesetzte Personal;
 - c. durch das EDA für das für die Vertretung der Schweiz im Ausland eingesetzte Personal;
 - d. durch das EFD für die Angehörigen des Grenzwachtkorps;
 - e. durch die Departemente für ihr Personal, das die Schweiz an internationalen Verhandlungen vertritt;
 - f. durch die Departemente für die Mitglieder ihrer Rekurs- und Schiedskommissionen, soweit für diese keine besondere Regelung gilt.
- ² Die Departemente melden dem EFD Einschränkungen nach Absatz 1. Das EFD orientiert den Bundesrat.
- ³ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 weist auf allfällige Zugangsbeschränkungen in der Stellenausschreibung (Art. 22) hin.

Art. 24 Anstellungsvoraussetzungen

(Art. 8 Abs. 3 BPG)

¹ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann, wenn es die Funktion erfordert, die Anstellung von bestimmten Kriterien wie Alter, Vorbildung oder Handlungsfähigkeit abhängig machen.

² Der Versetzungspflicht unterstehende Personen des EDA können nur unbefristet angestellt werden, wenn sie ausschliesslich das schweizerische Bürgerrecht besitzen. Das EDA kann Ausnahmen vorsehen bei Personen, die auf eine andere Staatsangehörigkeit aus rechtlichen Gründen nicht verzichten können.

Art. 25 Arbeitsvertrag

(Art. 8 BPG)

¹ Das Arbeitsverhältnis gilt als zustande gekommen, wenn der Arbeitsvertrag durch die zuständige Stelle nach Artikel 2 und die anzustellende Person unterschrieben ist.

² Der Vertrag nennt die Vertragsparteien und regelt mindestens:

- a. den Beginn und die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- b. die Funktion beziehungsweise den Arbeitsbereich;
- c. den Arbeitsort und die Bedingungen betreffend die Versetzbarkeit;
- d. die Dauer der Probezeit;
- e. den Beschäftigungsgrad;
- f. den Lohn;
- g. die Vorsorgeeinrichtung und den Vorsorgeplan.

³ Der Arbeitgeber kann ohne Kündigung des Arbeitsvertrages folgende Änderungen vornehmen:

- a. Änderungen der Funktion beziehungsweise des Arbeitsbereichs und des Arbeitsorts, wenn diese dienstlich erforderlich und zumutbar sind;
- b. Änderungen der organisatorischen Eingliederung im Zusammenhang mit einer Reorganisation.

⁴ Dem einer Versetzungspflicht unterstehenden Personal kann jederzeit durch dienstliche Anweisung ein anderer Arbeitsbereich und ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden.

Art. 26 Vertragliche Anstellungsbedingungen

(Art. 12 Abs. 6 Bst. f BPG)

¹ Der Arbeitsvertrag mit den Staatssekretären und Staatssekretärinnen, mit den Amtsdirektoren und Amtsdirektorinnen und mit den Vizekanzlern und den Vizekanzlerinnen hält den Wegfall der gedeihlichen Zusammenarbeit mit dem Departementsvorsteher oder der Departementsvorsteherin beziehungsweise mit dem Bundeskanzler oder der Bundeskanzlerin als Grund für eine ordentliche Kündigung nach Artikel 12 Absatz 6 Buchstabe f BPG fest.

² Wird dem Bundesrat eine Kündigung nach Absatz 1 beantragt, so sind im Antrag die Umstände darzulegen, die die gedeihliche Zusammenarbeit als ausgeschlossen erscheinen lassen. Der betroffenen Person ist Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme an den Bundesrat zu bieten.

³ Der Arbeitsvertrag mit den Generalsekretären und Generalsekretärinnen und mit den Informationschefs und Informationschefinnen der Departemente hält den Wegfall des Willens des Departementvorstehers oder der Departementvorsteherin zur Zusammenarbeit als Grund für eine ordentliche Kündigung nach Artikel 12 Absatz 6 Buchstabe f BPG fest.

⁴ Der Arbeitsvertrag mit den persönlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Departementvorsteher und der Departementvorsteherinnen hält folgende Gründe für eine ordentliche Kündigung nach Artikel 12 Absatz 6 Buchstabe f BPG fest:

- a. den Wegfall des Willens des Departementvorstehers oder der Departementvorsteherin zur Zusammenarbeit;
- b. das Ausscheiden des Departementvorstehers oder der Departementvorsteherin aus dem Amt.

⁵ Der Bundesrat kann höhere Staboffiziere jederzeit aus ihrer Funktion oder ihrem Kommando entlassen und in eine andere Funktion oder ein anderes Kommando versetzen. Für den Fall, dass die Versetzung in eine andere Funktion oder ein anderes Kommando nicht möglich ist, hält der Arbeitsvertrag mit den höheren Staboffizieren diesen Umstand als Grund für eine ordentliche Kündigung nach Artikel 12 Absatz 6 Buchstabe f BPG fest.

⁶ Anstellungsbedingungen im Sinn der Absätze 1, 3, 4 und 5 dürfen mit weiteren Angestellten nur mit Zustimmung des Bundesrates vereinbart werden.

Art. 27 Probezeit
(Art. 8 BPG)

¹ Die Probezeit dauert 3 Monate. Sie kann in begründeten Fällen um höchstens 3 Monate verlängert oder vertraglich auf höchstens 6 Monate festgesetzt werden.

² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder bei Übertritten in eine andere Verwaltungseinheit nach Artikel 1 kann auf die Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden.

Art. 28 Befristete Arbeitsverhältnisse
(Art. 9 Abs. 1 und 2 BPG)

Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes nach Artikel 12 BPG oder der Pflicht zur Stellenausschreibung abgeschlossen werden.

Art. 29 Interne Übertritte
(Art. 12 BPG)

¹ Angestellte, die aus eigener Veranlassung in eine andere Verwaltungseinheit nach Artikel 1 übertreten, müssen den bisherigen Arbeitsvertrag kündigen. Die Beteiligten vereinbaren den Termin des Übertritts. Bei Uneinigkeit gelten die Kündigungsfristen nach Artikel 12 Absätze 2 und 3 BPG.

² Folgt auf den bisherigen Arbeitsvertrag unterbrochungslos ein neuer Arbeitsvertrag, so finden die Schutzbestimmungen nach Artikel 336c OR⁷ auch während der Dauer der vereinbarten Probezeit Anwendung.

³ Für die Dauer eines internen, befristeten Übertritts in eine andere Verwaltungseinheit nach Artikel 1 muss der Arbeitsvertrag nicht gekündigt werden. Die Beteiligten vereinbaren gemeinsam die Bedingungen.

Art. 30 Änderung des Arbeitsvertrages
(Art. 8 Abs. 1 und 13 BPG)

¹ Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form.

² Kommt über eine Vertragsänderung keine Einigung zustande, so muss der Vertrag, mit Ausnahme der Fälle nach Artikel 25 Absätze 3 und 4, nach den Bestimmungen von Artikel 12 BPG gekündigt werden.

Art. 31 Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus eigenem Verschulden
(Art. 19 Abs. 1 und 2 BPG)

¹ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt als verschuldet, wenn:

- a. es durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Artikel 12 Absätze 6 Buchstaben a–d oder 7 BPG aufgelöst wird;
- b. die angestellte Person zumutbare andere Arbeit bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ablehnt;
- c. der Versetzungspflicht unterstehende unbefristet Angestellte des EDA auf das schweizerische Bürgerrecht freiwillig verzichten oder eine weitere Staatsangehörigkeit verschwiegen oder durch eigene Bemühungen erworben haben (Art. 24 Abs. 2);
- d. einer Versetzungspflicht unterstehende Angestellte sich weigern, einer Versetzung Folge zu leisten.

² Aus wichtigen Gründen kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 in den Fällen nach Artikel 12 Absätze 6 Buchstabe c und 7 BPG bestimmen, dass die Kündigung als unverschuldet gilt.

Art. 32 Anstellung auf Amtsdauer

(Art. 9 Abs. 4 und 5 BPG)

- ¹ Auf eine Amtsdauer von 4 Jahren werden abgeschlossen die Arbeitsverhältnisse:
- a. des Oberauditors der Armee;
 - b. des Bundesanwalts oder der Bundesanwältin sowie der stellvertretenden Bundesanwälte und Bundesanwältinnen;
 - c. der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen des Bundes und deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen.
- ² Die Amtsdauer richtet sich nach der Legislaturperiode des Nationalrates. Sie beginnt am 1. Januar und endet am 31. Dezember.
- ³ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann das Arbeitsverhältnis kündigen:
- a. jederzeit nach Artikel 12 Absatz 7 BPG;
 - b. aus Gründen nach Artikel 12 Absatz 6 BPG unter Einhaltung der Kündigungsfrist nach Artikel 12 Absatz 3 BPG jeweils auf Ablauf der vierjährigen Amtsdauer.
- ⁴ Auf Amtsdauer angestellte Personen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist nach Artikel 12 Absatz 3 BPG auf Ende jedes Monats kündigen.
- ⁵ Unterbleibt die Kündigung auf Ablauf der Amtsdauer, erneuert sich die Anstellung auf Amtsdauer um weitere 4 Jahre.

Art. 33 Vorzeitige Pensionierung

(Art. 10 Abs. 3 BPG)

- ¹ Mit Vollendung des 58. Altersjahres endet das Arbeitsverhältnis der:
- a.⁸ Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere, mit Ausnahme der höheren Stabs-offiziere, der Fachberufsoffiziere und der Fachberufsunteroffiziere;
 - b. Angehörigen des Grenzwachtkorps, welche die Grenzwachtausbildung oder eine Grenzwacht-Offiziersausbildung absolviert und mindestens 10 Jahre eine Funktion im Betrieb auf Stufe Grenzwachtposten oder Grenzwacht-abschnitt ausgeübt haben;
 - c. ...⁹

⁸ Fassung gemäss Ziff. II 1 der V vom 5. Dez. 2003 über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals (AS 2003 5011).

⁹ Aufgehoben durch Ziff. II 1 der V vom 5. Dez. 2003 über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals (AS 2003 5011).

² Das Arbeitsverhältnis der hauptamtlichen höheren Stabsoffiziere im Grade eines Brigadiers, mit Ausnahme des Oberauditors der Armee, endet mit Vollendung des 60. Altersjahres.¹⁰

³ Mit Vollendung des 62. Altersjahres endet das Arbeitsverhältnis:

- a.¹¹ der hauptamtlichen höheren Stabsoffiziere im Grade eines Divisionärs oder Korpskommandanten;
- b.¹² des Testpilotenpersonals der armasuisse, dessen Einsätze im Flugdienst einen wesentlichen Teil der Aufgaben ausmachen, des Werkpilotenpersonals und des Flugsicherungspersonals der Luftwaffe (LW), der zivilen Transportpiloten des Lufttransportdienstes des Bundes (LTDB) und des Flugdienstpersonals des Bundesamtes für Zivilluftfahrt (BAZL).

^{3bis} Der Anspruch auf eine vorzeitige Pensionierung nach den Absätzen 1 Buchstabe a, 2 und 3 Buchstabe a beginnt nach zehn Jahren in der Funktion als Berufsoffizier, hauptamtlicher höherer Stabsoffizier oder Berufsunteroffizier. Eine Berufsausübung in der Funktion als Fachberufsoffizier oder -unteroffizier wird nicht angerechnet.¹³

^{3ter} Im Einzelfall kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person über das Rücktrittsalter nach den Absätzen 1 Buchstabe a, 2 und 3 Buchstabe a hinaus um höchstens drei Jahre verlängern.¹⁴

⁴ Vorzeitig können in Ausnahmefällen pensioniert werden, sofern sie ohne eigenes Verschulden und aus anderen Gründen als Invalidität nicht mehr im besonderen Arbeitsverhältnis verbleiben können:

- a.¹⁵ Berufsoffiziere, einschliesslich hauptamtlicher höherer Stabsoffiziere, und Berufsunteroffiziere, mit Ausnahme der Fachberufsoffiziere und Fachberufsunteroffiziere: mit 55 Jahren;

¹⁰ Fassung gemäss Ziff. II 1 der V vom 5. Dez. 2003 über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals (AS 2003 5011).

¹¹ Fassung gemäss Ziff. II 1 der V vom 5. Dez. 2003 über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals (AS 2003 5011).

¹² Fassung gemäss Ziff. II der V vom 10. Nov. 2004, in Kraft seit 1. Jan. 2005 (AS 2004 5043).

¹³ Eingefügt durch Ziff. II 1 der V vom 5. Dez. 2003 über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals (AS 2003 5011).

¹⁴ Eingefügt durch Ziff. II 1 der V vom 5. Dez. 2003 über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals (AS 2003 5011).

¹⁵ Fassung gemäss Ziff. II 1 der V vom 5. Dez. 2003 über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals (AS 2003 5011).

b.¹⁶ das Testpilotenpersonal der armasuisse, das Werkpilotenpersonal und das Flugsicherungspersonal der LW, die zivilen Transportpiloten LTDB sowie das Flugdienstpersonal des BAZL: mit 58 Jahren.

⁵ Die in den Absätzen 1–3 genannten Personalkategorien haben Anspruch auf die Rente und die nicht rückerstattungspflichtige Überbrückungsrente der Pensionskasse des Bundes PUBLICA (PUBLICA), wenn sie ab Erreichen des Rücktrittsalters nach den Absätzen 1–4 aus dem Bundesdienst austreten.¹⁷ Der Berechnung der Leistungen wird die Versicherungsdauer zu Grunde gelegt, die die angestellte Person bis zur Vollendung des 65. Altersjahres erreicht hätte.

⁶ Anspruchsberechtigte nach Absatz 5 erhalten zudem bis zur Vollendung des 62. Altersjahrs eine Zusatzleistung des Bundes. Die Zusatzleistung wird um den Betrag gekürzt, um den die Rente der PUBLICA¹⁸ kleiner ist als 60 Prozent des versicherten Verdienstes.

⁷ Die Zusatzleistung nach Absatz 6 entspricht dem Unterschied zwischen der Summe der Leistungen der PUBLICA, einschliesslich des Teuerungsausgleichs, der Renten nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946¹⁹ über die Alters- und Hinterlassenenversicherung und dem Bundesgesetz vom 19. Juni 1959²⁰ über die Invalidenversicherung, der Renten der Militärversicherung sowie allfälliger Fürsorgeleistungen des Bundes bei Berufsunfall und Renten nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1981²¹ über die Unfallversicherung und 80 Prozent des massgebenden Verdienstes.

⁸ Kein Anspruch auf die Leistungen nach den Absätzen 5 und 6 besteht:

- a. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus eigenem Verschulden (Art. 31);
- b. wenn das Arbeitsverhältnis wegen Invalidität aufgelöst wird;
- c. bei einer Teilinvalidierung für den Teil der Invalidität.

⁹ Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, wird Anspruchsberechtigten nach Absatz 5 zusätzlich die Kinderrente der PUBLICA ausgerichtet. Zusammen mit der Rente, der Überbrückungsrente und der Zusatzleistung dürfen 90 Prozent des massgebenden Verdienstes nicht überschritten werden. Der massgebende Verdienst setzt sich zusammen aus Lohn, Ortszuschlag und versicherten Zulagen.

¹⁰ Die Departemente erstatten der PUBLICA den nicht finanzierten Teil der Leistungen nach den Absätzen 5–7 und nach Absatz 9 im Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens der Angestellten zurück.

¹⁶ Fassung gemäss Ziff. II der V vom 10. Nov. 2004, in Kraft seit 1. Jan. 2005 (AS 2004 5043).

¹⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

¹⁸ Ausdruck gemäss Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3). Diese Änd. ist im ganzen Erlass berücksichtigt.

¹⁹ SR 831.10

²⁰ SR 831.20

²¹ SR 832.20

Art. 34 Vorzeitige Pensionierung des versetzbaren Personals des EDA

(Art. 10 Abs. 3 BPG)

¹ Der Versetzungspflicht unterstehende Angestellte des EDA und Angestellte der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), deren Einsatz im Ausland zu den Anstellungsbedingungen gehört (Rotationspersonal), die eine bestimmte Zeit an Orten im Ausland mit schwierigen Lebensbedingungen verbracht haben, können frühestens nach dem vollendeten 59. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, wenn dadurch keine öffentlichen Interessen beeinträchtigt werden.

² Ergibt die an Einsatzorten mit schwierigen Lebensbedingungen verbrachte Zeit mittels eines indexierten Vergleichs mit den Lebensbedingungen in der Stadt Bern eine gewichtete Aufenthaltsdauer von 12 Jahren und kommt es zu einem Rücktritt nach Absatz 1, so wird eine Altersrente und bis zum ordentlichen AHV-Alter eine nichtrückzahlbare Überbrückungsrente der PUBLICA ausgerichtet. Die Alters- und die Überbrückungsrente entsprechen den Leistungen, die die angestellte Person nach dem dritten dem Rücktritt folgenden Jahr, höchstens aber nach dem vollendeten 65. Altersjahr erhalten hätte.

³ Die Leistungen nach Absatz 2 vermindern sich proportional, wenn der Rücktritt mit einer gewichteten Aufenthaltsdauer zwischen 6 und 12 Jahren erfolgt.

⁴ Das EDA erlässt im Einvernehmen mit dem EFD die Ausführungsbestimmungen. Diese regeln insbesondere:

- a. die Indexierung der Einsatzorte, abgestuft nach Schwierigkeit der Lebensbedingungen, wobei von 100 Indexpunkten für die Stadt Bern auszugehen ist;
- b. die für den Erwerb eines gewichteten Aufenthaltsjahres erforderliche Anzahl Indexpunkte;
- c. die Berücksichtigung der Anzahl Versetzungen bei der Anrechnung von gewichteten Jahren;
- d. die Anrechnung der vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung an Einsatzorten mit schwierigen Lebensbedingungen verbrachten Zeit.

⁵ Die Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber und der PUBLICA bei vorzeitiger Pensionierung aus betrieblichen oder medizinischen Gründen bleiben vorbehalten.²²

⁶ Das EDA erstattet der PUBLICA den nicht finanzierten Teil der Leistungen nach den Absätzen 1–3 im Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens der Angestellten zurück.

Art. 35 Altersgrenze

(Art. 10 Abs. 3 BPG)

Im Einzelfall kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr verlängern:

²² Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

- a. für Aufgaben, für die geeignete Arbeitskräfte nur schwer zu finden sind;
- b. für den Abschluss laufender Projekte;
- c. aus sozialen Gründen.

4. Kapitel: Leistungen des Arbeitgebers

1. Abschnitt: Lohn

Art. 36 Lohnklassen

(Art. 15 BPG)

Der Lohn wird im Rahmen folgender Lohnklassen festgesetzt:

	94 % (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe B	100 % (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe A
38	292 784	311 472
37	243 787	259 348
36	228 847	243 454
35	214 056	227 719
34	199 421	212 150
33	184 924	196 728
32	170 598	181 487
31	163 465	173 899
30	156 343	166 322
29	149 260	158 787
28	142 192	151 268
27	136 006	144 687
26	129 846	138 134
25	123 674	131 568
24	117 525	125 027
23	112 295	119 463
22	107 068	113 902
21	102 953	109 524
20	98 849	105 158
19	94 744	100 791
18	90 642	96 428
17	86 524	92 047
16	83 063	88 365
15	79 838	84 934
14	76 657	81 550
13	73 987	78 710
12	71 390	75 947
11	68 837	73 231
10	66 343	70 578
9	63 825	67 899
8	61 292	65 204

	94 % (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe B	100 % (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe A
7	58 822	62 577
6	56 328	59 923
5	53 821	57 256
4	52 306	55 645
3	51 489	54 775
2	50 671	53 905
1	49 862	53 045

Art. 37 Anfangslohn

(Art. 15 BPG)

¹ Bei der Anstellung setzt die zuständige Stelle nach Artikel 2 einen Lohn im Rahmen der Klassen nach Artikel 36 fest. Sie berücksichtigt dabei angemessen die Ausbildung und die Berufs- und Lebenserfahrung der anzustellenden Person sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

² Das EFD gibt jährlich Richtwerte für die Lohnfestsetzung heraus.

Art. 38 Lohn bei Teilzeitbeschäftigung

(Art. 15 BPG)

¹ Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten entsprechen der Lohn, der Ortszuschlag und die Zulagen dem Beschäftigungsgrad.

² Bei unregelmässigem Einsatz können mit den Angestellten Tages-, Durchschnitts- oder Stundenlöhne vereinbart werden.

Art. 39 Lohnentwicklung

(Art. 15 BPG)

¹ Berechnungsgrundlage für die Lohnentwicklung auf Grund von Leistung und Erfahrung ist der Höchstbetrag für die Beurteilungsstufe A.

² Bei Leistungen der Beurteilungsstufe A wird der Lohn jährlich um 3 Prozent erhöht, bis der Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A erreicht ist.

³ Bei Leistungen der Beurteilungsstufe A+ wird der Lohn jährlich um 3,1 bis 4 Prozent erhöht, bis der Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A erreicht ist.

⁴ Bei Leistungen der Beurteilungsstufe A++ wird der Lohn jährlich um 4,1 bis 6 Prozent erhöht, bis der Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A erreicht ist.

⁵ Bei Leistungen der Beurteilungsstufe B wird der Lohn jährlich um 2 Prozent erhöht, bis der Höchstbetrag der Beurteilungsstufe B erreicht ist.

⁶ Bei Leistungen der Beurteilungsstufe C wird keine Lohnerhöhung gewährt.

⁷ Die Bundesämter und die ihnen gleichzustellenden Organisationseinheiten setzen auf Antrag der direkten Vorgesetzten der Angestellten den Lohn fest.

Art. 40 Ausserordentliche Lohnanpassungen

(Art. 15 BPG)

¹ Entsprechen die Leistungen von Angestellten der Beurteilungsstufe B, liegt der Lohn jedoch über dem Höchstbetrag dieser Beurteilungsstufe, so wird auf den Lohn kein Teuerungsausgleich ausgerichtet. Der Teuerungsausgleich wird wieder ausgerichtet, sobald der Lohn den Höchstbetrag der Beurteilungsstufe B nicht mehr übersteigt.

² Hat die angestellte Person ihr Pflichtenheft nicht erfüllt und wurde ihr deswegen ein tiefer bewerteter Aufgabenkreis zugeteilt, so wird auf den Lohn kein Teuerungsausgleich ausgerichtet. Der Teuerungsausgleich wird wieder ausgerichtet, sobald der Lohn den Höchstbetrag nicht mehr übersteigt, der auf Grund der Funktionsbewertung und der Personalbeurteilung gerechtfertigt ist.

³ Genügen die nach den Absätzen 1 und 2 ergriffenen Massnahmen nicht für eine Lohnkorrektur, so wird der Lohn nach 2 Jahren auf den Betrag gesenkt, der auf Grund der Personalbeurteilung und der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist.

⁴ Liegt der Lohn im Vergleich zu den anderen Löhnen zu tief, so kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 den Lohn anpassen. Die Anpassung kann in einem Schritt oder in Teilschritten vorgenommen werden und beträgt höchstens 10 Prozent des Höchstbetrages für die Beurteilungsstufe A. Der angepasste Lohn darf den Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A nicht überschreiten.

Art. 41 Auszahlung

(Art. 15 BPG)

Der Lohn wird in 13 Teilen ausbezahlt.

Art. 42 Besondere Massnahmen und Verantwortlichkeiten

(Art. 15 BPG)

¹ Bei Leistungen der Beurteilungsstufe C sind Entwicklungsmassnahmen, die Zuweisung einer weniger anforderungsreichen Stelle oder andere geeignete Massnahmen zu treffen. Dabei ist sozialen Härtefällen angemessen Rechnung zu tragen. Führen die Massnahmen nicht zu besseren Leistungen, so wird das Arbeitsverhältnis gekündigt.

² Die für die Festsetzung der Löhne und der Anerkennungsprämien zuständigen Organisationseinheiten (Art. 39 Abs. 7 und Art. 49 Abs. 6) sind für die Einhaltung ihres Personalbudgets verantwortlich.

2. Abschnitt: Zulagen zum Lohn

Art. 43 Ortszuschlag (Art. 15 BPG)

¹ Zum Lohn wird ein Ortszuschlag ausgerichtet, der abgestuft ist nach den Lebenskosten, den Steuern sowie der Grösse und Lage des Arbeitsortes.

² Der Ortszuschlag darf 6000 Franken nicht übersteigen.

Art. 44 Teuerungsausgleich (Art. 16 BPG)

¹ Über den Umfang des Teuerungsausgleichs beschliesst der Bundesrat nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.

² Der Teuerungsausgleich wird ausgerichtet auf:

- a. den Lohn;
- b. den Ortszuschlag;
- c. die Vergütungen für Sonntags- und Nachtarbeit;
- d. die Vergütungen für Pikettdienst;
- e. die Funktionszulagen;
- f. die Sonderzulagen;
- g. die Arbeitsmarktzulage;
- h. die Betreuungszulagen.

³ Die Höchstbeträge des Lohnes (Art. 36) und des Ortszuschlages (Art. 43) erhöhen sich jeweils um den Teuerungsausgleich.

⁴ Der Lohn von Angestellten, deren Leistungen der Beurteilungsstufe C entsprechen, kann vom Teuerungsausgleich ausgenommen werden.

Art. 45 Vergütungen (Art. 15 BPG)

¹ Vergütungen können ausgerichtet werden für:

- a. Sonntags- und Nachtarbeit;
- b. Pikettdienst.

² Das EFD regelt die Anrechnungsweise und die Höhe der Vergütung.

Art. 46 Funktionszulagen (Art. 15 BPG)

¹ An Angestellte, die Aufgaben mit besonderen Anforderungen und Beanspruchungen erfüllen, ohne dass eine dauerhafte Höhereinreihung gerechtfertigt ist, können Funktionszulagen ausgerichtet werden.

² Die Funktionszulagen entsprechen höchstens dem Unterschied zwischen dem Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag und dem Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A der höher bewerteten Funktion.

Art. 47 Einsatzprämien
(Art. 15 BPG)

¹ Besondere Einsätze können mit einmaligen Einsatzprämien von bis zu 6 Prozent des Höchstbetrags der Beurteilungsstufe A der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag abgegolten werden.

² Zur spontanen Auszeichnung besonderer Einsätze können kleinere Naturalprämien ausgerichtet werden.

³ Einsatzprämien können auch an Gruppen von Angestellten ausgerichtet werden.

Art. 48 Sonderzulagen
(Art. 15 BPG)

¹ Zum Ausgleich von Risiken bei der Funktionsausübung und zur Abgeltung besonderer Verhältnisse können Sonderzulagen ausgerichtet werden.

² Die Departemente regeln im Einvernehmen mit dem EFD den Kreis der Berechtigten, die zu berücksichtigenden Risiken und Verhältnisse, die Anrechnungsweise und die Höhe der Zulagen.

Art. 49 Anerkennungsprämien
(Art. 15 BPG)

¹ Hat die Lohnentwicklung nach Artikel 39 den Höchstbetrag für die Beurteilungsstufe A erreicht, so kann zusätzlich eine Anerkennungsprämie ausgerichtet werden, wenn die Leistung der Beurteilungsstufe A+ oder A++ entspricht.

² Auf die Ausrichtung von Anerkennungsprämien besteht kein Anspruch. Höhe und Häufigkeit der Prämien richten sich auch nach den verfügbaren Mitteln.

³ Berechnungsgrundlage für die Ausrichtung von Anerkennungsprämien ist der Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag.

⁴ Die Anerkennungsprämie nach Absatz 1 beträgt bei der Beurteilungsstufe A+ bis zu 6 Prozent und bei der Beurteilungsstufe A++ bis zu 12 Prozent.

⁵ Die Departemente sorgen dafür, dass Anerkennungsprämien auf der Grundlage der Beurteilungsstufe A+ an höchstens 15 Prozent der Angestellten und Anerkennungsprämien auf der Grundlage der Beurteilungsstufe A++ an höchstens 3 Prozent der Angestellten ausgerichtet werden.

⁶ Die Bundesämter und die ihnen gleichzustellenden Organisationseinheiten setzen auf Antrag der direkten Vorgesetzten der Angestellten die Anerkennungsprämien fest.

Art. 50 Arbeitsmarktzulage
(Art. 15 BPG)

¹ Zur Gewinnung und Erhaltung ausgewiesenen Personals kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 eine Arbeitsmarktzulage von bis zu 20 Prozent des Höchstbetrages der Beurteilungsstufe A gewähren.

² Für die Gewährung der Zulage ist die Zustimmung des EFD erforderlich. Der Bundesrat entscheidet über die Gewährung der Zulage an Angestellte nach Artikel 2 Absatz 1.

Art. 51 Betreuungszulagen
(Art. 31 Abs. 1 und 2 BPG)

¹ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 richtet der angestellten Person eine Betreuungszulage für jedes Kind aus, das in ihrer Obhut steht und zu dem ein Kindesverhältnis nach Artikel 252 des Zivilgesetzbuches²³ besteht. Diesen Kindern sind Stief- und Pflegekinder gleichgestellt, die von der angestellten Person finanziell abhängig sind.

² Die Zulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für in Ausbildung stehende Kinder wird sie längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet, auch wenn sie sich nicht in der Obhut der angestellten Person befinden.

³ Befindet sich ein Kind nicht in der Obhut der angestellten Person, so richtet die zuständige Stelle nach Artikel 2 eine Betreuungszulage aus, wenn die angestellte Person gestützt auf eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht Beiträge leistet, die mindestens dem Doppelten der Betreuungszulage nach Absatz 4 Buchstabe b entsprechen.

⁴ Die Zulage beträgt jährlich:

- a. 3950 Franken bei einem zulagenberechtigten Kind;
- b. 2550 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind.

⁵ Die halbe Zulage nach Absatz 4 Buchstabe b kann ausgerichtet werden an Angestellte:

- a. deren Ehegatte wegen schwerer Krankheit an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist;
- b. die nahe Verwandte auf behördliche Anordnung unterstützen.

⁶ Die Zulage richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad der angestellten Person, die die Zulage beansprucht.

⁷ Teilzeitbeschäftigte, die nicht bei einem anderen Arbeitgeber Kinder-, Familien- oder Betreuungszulagen geltend machen können, erhalten ab einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent die ganze Zulage. In Härtefällen kann auch bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent die ganze Zulage ausgerichtet werden.

²³ SR 210

⁸ Können bei einem anderen Arbeitgeber Kinder-, Familien- oder Betreuungszulagen geltend gemacht werden, so erhält die angestellte Person die Zulage nur so weit, als diese zusammen mit der anderswo einforderbaren Zulage den Betrag nach Absatz 4 nicht übersteigt.

3. Abschnitt: Funktionsbewertung

Art. 52 Funktionsbewertung (Art. 15 BPG)

¹ Jede Funktion wird bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen.

² Vor ihrem Entscheid über die Zuweisung der einzelnen Funktionen zu einer Lohnklasse holt die zuständige Stelle nach Artikel 2 das Gutachten der Bewertungsstelle nach Artikel 53 ein.

³ Massgebend für die Bewertung sind die erforderliche Vorbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der betrieblichen Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefährdungen.

⁴ Das EFD bestimmt die Funktionen, die in der Bundesverwaltung einheitlich eingereicht werden, und regelt deren Zuweisung zu den Lohnklassen.

⁵ Die Departemente regeln im Einvernehmen mit dem EFD die Einreihung der Funktionen, die allein in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen.

⁶ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann bis 5 Prozent der Stellen der Klassen 1–30 in Bezug auf die ordentliche Bewertung eine Klasse höher einreihen; Voraussetzung dafür ist eine durch die angestellte Person begründete Funktionserweiterung. Unter der gleichen Voraussetzung können in jedem Departement bis 5 Prozent der Stellen der Klassen 31 und höher, mit Ausnahme der Stellen nach Artikel 2 Absatz 1, in Bezug auf die ordentliche Bewertung eine Klasse höher eingereicht werden.

⁷ ...²⁴

⁸ Für Personal, das sich in Ausbildung befindet oder aufgrund besonderer Verhältnisse angestellt wird, kann das EFD den höchstzulässigen Lohn unter dem Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A der Klasse 1 festsetzen.

Art. 52^a Tieferbewertung einer Funktion

¹ Muss eine Funktion tiefer bewertet werden, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag sofort angepasst. Wenn der Lohn den Höchstbetrag der neuen Lohnklasse nach Artikel 36 übersteigt, bleibt er während zwei Jahren unverändert. Er wird während dieser Frist vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung nach Artikel 39 ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der auf Grund der Funktionsbewertung und der Personalbeurteilung gerechtfertigt ist. Nach spätestens

²⁴ Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

²⁵ Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

zwei Jahren wird der Lohn an die neue Lohnklasse angepasst. Artikel 40 bleibt vorbehalten.

² Muss die Funktion einer Person, die das 55. Altersjahr zurückgelegt hat, tiefer bewertet werden, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag sofort angepasst. Der Lohn bleibt unverändert und wird vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung nach Artikel 39 ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der auf Grund der Funktionsbewertung und der Personalbeurteilung gerechtfertigt ist. Artikel 40 bleibt vorbehalten.

³ Der Bundesrat kann den Lohn einer angestellten Person, die vor der Neubewertung ihrer Funktion das 55. Altersjahr zurückgelegt hat und in der Lohnklasse 32 oder höher eingereiht war, nach zwei Jahren anpassen, sofern der Höchstbetrag der neuen Lohnklasse mehr als 10 Prozent unter demjenigen der bisherigen Lohnklasse liegt.

Art. 53 Bewertungsstellen
(Art. 15 BPG)

Bewertungsstellen für die Funktionen in der Bundesverwaltung sind:

- a. das EFD für die Funktionen der Klassen 28 bis 38;
- b. das EPA für die Funktionen der Klassen 18 bis 27;
- c. die Departemente für die Funktionen der Klassen 1 bis 17.

Art. 54 Koordinationskommission für die Einreihung höherer Funktionen
(Art. 15 BPG)

¹ Eine überdepartementale Koordinationskommission berät das EFD bei der Bewertung höherer Funktionen.

² Sie steht unter dem Vorsitz des EPA. Die Departemente sind durch den Generalsekretär oder die Generalsekretärin, die Bundeskanzlei durch einen Vizekanzler oder eine Vizekanzlerin vertreten. Die Mitglieder können sich durch den Stellvertretenden Generalsekretär oder die Stellvertretende Generalsekretärin vertreten lassen. Das EFD kann auf Antrag eines Departementes und auf Empfehlung der Koordinationskommission ein anderes Mitglied oder eine andere Stellvertretung bezeichnen. Ausnahmsweise ist die Stellvertretung durch eine vom Mitglied frei gewählte Person möglich; diese nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen teil.²⁶

³ Die Koordinationskommission gibt dem EFD Empfehlungen zur Bewertung von Funktionen der Lohnklassen 28 bis 38 sowie zur Erteilung der Titel Direktor oder Direktorin, stellvertretender Direktor oder stellvertretende Direktorin, Vizedirektor oder Vizedirektorin und vergleichbarer Titel ab.²⁷

⁴ ...²⁸

²⁶ Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

²⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

²⁸ Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

Art. 55 Überprüfung
(Art. 15 BPG)

¹ Die Human-Resources-Konferenz kann von den Departementen zur Bereinigung von Differenzen bezüglich Bewertungen nach Artikel 53 Buchstabe b angerufen werden.

² Die Ergebnisse gehen als Empfehlung an das EFD. Dieses entscheidet endgültig.

4. Abschnitt: Sozialleistungen

Art. 56 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall
(Art. 29 BPG)

¹ Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall bezahlt der Arbeitgeber den vollen Lohn nach Artikel 15 und 16 BPG während 12 Monaten.

² Nach Ablauf dieser Frist bezahlt der Arbeitgeber während 12 Monaten 90 Prozent des Lohnes. Die Summe des gekürzten Lohnes darf nicht geringer sein als die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder als die Leistungen der PUBLICA, auf die der Angestellte bei Invalidität Anspruch hätte.

³ Die Lohnfortzahlung nach Absatz 2 kann in begründeten Ausnahmefällen bis zum Abschluss der medizinischen Abklärungen oder bis zur Ausrichtung einer Rente, längstens aber um weitere 12 Monate, weitergeführt werden.

⁴ Voraussetzung für die Leistungen nach den Absätzen 1–3 ist, dass ein Arztzeugnis vorliegt und die ärztlichen Anordnungen befolgt werden. Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin oder durch den ärztlichen Dienst veranlassen.

⁵ Nach Ablauf der Frist nach den Absätzen 1–3 besteht unabhängig vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Lohn mehr. Eine wenigstens hälftige Wiederaufnahme der Arbeit während mindestens 3 Monaten unterbricht die Arbeitsaussetzung.

⁶ Das EFD regelt die Lohnfortzahlung bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

Art. 57 Kürzung des Lohnanspruchs
(Art. 29 BPG)

¹ Die Sozialzulagen werden auch während der Lohnfortzahlung nach Artikel 56 Absätze 2 und 3 ungekürzt ausgerichtet; danach entfällt der Anspruch.

² Die Kürzung nach Artikel 56 unterbleibt, wenn die Arbeit infolge eines Berufsunfalles oder einer gleichzusetzenden Berufskrankheit ausgesetzt werden muss.

³ Der Lohnanspruch ist zu kürzen oder zu entziehen, wenn die angestellte Person eine Krankheit oder einen Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis ausgesetzt hat.

Art. 58 Anrechnung von Leistungen der Sozialversicherungen auf den Lohn
(Art. 29 Abs. 3 BPG)

¹ Auf den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall werden Leistungen der Militärversicherung, der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung angerechnet. Die Renten und Taggelder der Invalidenversicherung werden so weit angerechnet, als diese zusammen mit dem Lohn, einschliesslich der angerechneten Leistungen der Militärversicherung, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung den ungekürzten Anspruch übersteigen.

² Der Anspruch wird nach den Grundsätzen des jeweiligen Versicherungsträgers gekürzt, wenn sich die Person auf Kosten der Militärversicherung, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung oder der Invalidenversicherung in einer Heilanstalt aufhält.

Art. 59 Militär-, Zivilschutz- und ziviler Ersatzdienst
(Art. 29 Abs. 1 BPG)

¹ Bei Arbeitsaussetzung wegen obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivilschutzdienstes und während der Dauer des zivilen Ersatzdienstes wird der ungekürzte Lohn ausgerichtet. Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

² Wird während der Dienstleistung eine Soldzulage bezogen, so wird der Lohn um den entsprechenden Betrag gekürzt.

³ Für die Dauer der Grundausbildung kann der Lohn, soweit er die Höhe der Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, zurückgefordert werden, wenn die Anstellung weniger als 4 Jahre gedauert hat.

⁴ Bei freiwilliger Dienstleistung kann der Lohn während höchstens 10 Arbeitstagen pro Jahr ausgerichtet werden.

⁵ Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

Art. 60²⁹ Lohnfortzahlung bei Mutterschaft
(Art. 29 Abs. 1 BPG)

¹ Bei Arbeitsaussetzung wegen Mutterschaft werden der Angestellten während 4 Monaten der volle Lohn und die Sozialleistungen ausgerichtet.

² Die Angestellte kann auf Wunsch maximal 2 Wochen vor der errechneten Geburt die Arbeit aussetzen.

³ Endet der Lohnanspruch nach Absatz 1 vor Ablauf des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz vom 25. September 1952³⁰, weil diese Entschädigung aufgeschoben wurde, so wird der Angestellten zwischen

²⁹ Fassung gemäss Ziff. I 2 der V vom 10. Juni 2005 über die Einführung der Mutterschaftsentschädigung im Bundespersonalrecht (AS 2005 2479).

³⁰ SR 834.1

dem Ende des Lohnanspruchs und dem Ablauf des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung nur diese ausbezahlt.

⁴ Kantonale Regelungen bleiben vorbehalten.

Art. 61 Lohnfortzahlung bei Adoption

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

¹ Bei Arbeitsaussetzung wegen Aufnahme von Kleinkindern zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird der Lohn während 2 Monaten ausgerichtet.

² Arbeiten beide Adoptiveltern bei der Bundesverwaltung, so besteht der Anspruch nur für einen Elternteil. Sie können die zweimonatige Arbeitsaussetzung nach eigenem Ermessen aufteilen.

³ Kantonale Regelungen bleiben vorbehalten.³¹

Art. 62 Lohnfortzahlung im Todesfall

(Art. 29 Abs. 2 BPG)

¹ Beim Tod einer angestellten Person erhalten die Hinterbliebenen einen Nachgenuss des Lohnes in der Höhe eines Sechstels des Jahreslohnes.

² Im gleichen Masse werden die Sozialzulagen ausgerichtet.

Art. 63 Leistungen bei Berufsunfall

(Art. 29 Abs. 1 und 2 BPG)

¹ Bei Körperverletzung, Invalidität oder Tod als Folge eines Berufsunfalls oder bei Schädigungen infolge einer einem Berufsunfall gleichzustellenden Berufskrankheit richtet der Arbeitgeber der betroffenen Person beziehungsweise deren Hinterbliebenen Leistungen aus, sofern die Gesamtheit der Leistungen aus den Sozialversicherungen den massgebenden Verdienst nicht erreicht. Zur Deckung von ausserordentlichen Aufwendungen, die im Zusammenhang mit dem Ereignis stehen, können einmalige Beiträge ausgerichtet werden.

² Das EFD hat folgende Aufgaben:

- a. Es bestimmt den massgebenden Verdienst für die vom Ereignis betroffene angestellte Person beziehungsweise deren Hinterbliebene.
- b. Es regelt die Ausrichtung einmaliger Beiträge.
- c. Es bezeichnet die für die Ausrichtung der Leistungen des Arbeitgebers zuständige Stelle.

³¹ Eingefügt durch Ziff. 1 2 der V vom 10. Juni 2005 über die Einführung der Mutterschaftsentschädigung im Bundespersonalrecht (AS 2005 2479).

5. Abschnitt: Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

Art. 64 Arbeitszeit

(Art. 17 BPG)

¹ Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 41 Stunden. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte reduziert sie sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Vorbehalten bleiben abweichende Regelungen für das Kader.

² Die Angestellten leisten in der Regel, bezogen auf Vollzeitbeschäftigung, eine Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche; die zusätzlich geleistete Arbeitszeit wird mit einer Ausgleichswoche pro Kalenderjahr kompensiert. Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle nach Artikel 2 können die Angestellten auf der Basis von 41 Stunden pro Woche ohne Ausgleichswoche arbeiten.

³ Wo besondere Verhältnisse eine längere Arbeitszeit erfordern, kann die wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf höchstens 45 Stunden verlängert werden. Der entsprechende Ausgleich hat innerhalb eines Jahres zu erfolgen.

⁴ Soweit es betrieblich möglich ist, werden den Angestellten flexible Arbeitszeiten angeboten. Diese beruhen in der Regel auf der gleitenden Arbeitszeit.

⁵ Für regelmässige und angeordnete Arbeit zwischen 20 und 24 Uhr erhalten die Angestellten einen Zeitzuschlag von 10 Prozent.

⁶ Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit zwischen 24 und 4 Uhr beträgt 30 Prozent. Dieser wird ebenfalls für Nachtarbeit zwischen 4 und 5 Uhr gewährt, sofern der Arbeitsbeginn auf die Zeit vor 4 Uhr fällt. Mit Beginn des Kalenderjahres, in dem die angestellte Person das 55. Altersjahr vollendet, wird der Zeitzuschlag von 30 auf 40 Prozent erhöht.

Art. 65 Mehrarbeit und Überzeit

(Art. 17 BPG)

¹ Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 Mehrarbeit und Überzeit anordnen.

² Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten Grenze eines Vollzeitpensums kann als Überzeit anerkannt werden, wenn die Zeitreserven der gleitenden und flexiblen Arbeitszeit ausgeschöpft sind.

³ Arbeitszeit kann als Mehrarbeit anerkannt werden, wenn teilzeitbeschäftigte Angestellte mehr als die vereinbarte Arbeitszeit, jedoch weniger als ein Vollzeitpensum arbeiten und die Zeitreserven der gleitenden und flexiblen Arbeitszeit ausgeschöpft sind.

⁴ Mehrarbeit und Überzeit sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Die Vorgesetzten schaffen in ihren Bereichen die entsprechenden Voraussetzungen.

⁵ Ist der Ausgleich durch Freizeit nicht möglich, so kann in begründeten Fällen eine Barvergütung für jährlich höchstens 150 Stunden Mehrarbeit und Überzeit ausgerichtet werden. Diese beträgt:

- a. für Mehrarbeit und Überzeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden: 100 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Lohnes;
- b. für Überzeit, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden übersteigt: 125 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Lohnes.

⁶ Angestellten, die über der 23. Lohnklasse eingereiht sind, kann nur ausnahmsweise eine Barvergütung ausgerichtet werden. Für die Ausrichtung einer Barvergütung an Angestellte nach Artikel 2 Absatz 1 ist die Zustimmung des EFD erforderlich.

⁷ Auf das folgende Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens 100 Stunden Mehrarbeit und Überzeit übertragen werden.

Art. 66 Freie Tage
(Art. 17 BPG)

¹ Zählt ein Kalenderjahr weniger als 63 Sonn- und Feiertage, so können die fehlenden freien Tage nachbezogen werden.

² Zählt ein Kalenderjahr mehr als 63 Sonn- und Feiertage, so verringert sich die Anzahl der Ausgleichstage nach Artikel 64 Absatz 2 entsprechend. Angestellte, die auf der Basis von 41 Stunden pro Woche arbeiten, holen die fehlende Zeit im Verlauf des Jahres vor oder nach oder gleichen sie durch Ferientage aus.

³ Als Feiertage gelten Neujahr, Auffahrt, der Bundesfeiertag, Weihnachten, der Stephanstag und die übrigen am Arbeitsort üblichen Feiertage, welche auf einen Arbeitstag fallen.

Art. 67 Ferien
(Art. 17 BPG)

¹ Die Angestellten haben pro Kalenderjahr Anspruch auf Ferien von:

- a. 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden;
- b. 4 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden;
- c. 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden;
- d. 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

² Ferien sind derart anzusetzen, dass der Ablauf der Arbeiten nicht beeinträchtigt und die Erholung gewährleistet wird.

³ Ferien sind in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Ist dies aus zwingenden betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit oder Unfall nicht möglich, so sind sie im Folgejahr zu beziehen.

Art. 68 Urlaub
(Art. 17 BPG)

¹ Müssen oder wollen Angestellte die Arbeit aussetzen, so haben sie bei der zuständigen Stelle nach Artikel 2 ein begründetes Gesuch um bezahlten, teilweise bezahlten oder unbezahlten Urlaub einzureichen.

² Die zuständige Stelle berücksichtigt bei ihrem Entscheid in angemessener Weise den Grund sowie die Arbeitssituation. Sie kann in begründeten Fällen auch die Leistungen und das Verhalten berücksichtigen.

6. Abschnitt: Weitere Leistungen des Arbeitgebers

Art. 69 Arbeitsgeräte, Material
(Art. 18 Abs. 1 BPG)

¹ Die Angestellten werden mit den Arbeitsgeräten und dem Material ausgerüstet, die sie zur Ausführung der Arbeit benötigen.

² Verwenden Angestellte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eigene Arbeitsgeräte und Materialien, so kann ihnen dafür eine Vergütung ausgerichtet werden.

³ Die Bestimmungen nach den Absätzen 1 und 2 gelten auch für Angestellte, die im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber voll- oder teilzeitlich an ihrem Wohnort arbeiten. Nicht vergütet wird die Miete der zu Arbeitszwecken benutzten privaten Räumlichkeiten. Aus wichtigen Gründen kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 ausnahmsweise Mieten vergüten.

⁴ Die Departemente regeln die Einzelheiten für ihre Bereiche. Insbesondere bestimmen sie über die Notwendigkeit der zu verwendenden Arbeitsgeräte und Materialien.

Art. 70 Dienstkleidung
(Art. 18 Abs. 1 und 21 Abs. 1 Bst. c BPG)

¹ Dienstkleider, die die Angestellten zu tragen verpflichtet sind, werden unentgeltlich abgegeben, insbesondere wenn:

- a. die Angestellten im Verkehr mit der Öffentlichkeit kenntlich zu machen sind;
- b. sie der Witterung besonders ausgesetzt sind;
- c. die Kleider durch den Dienst stark verunreinigt, abgenützt oder beschädigt werden;
- d. sie besonderen Sicherheitsvorschriften zu entsprechen haben.

² In den Fällen nach Absatz 1 Buchstaben b oder c kann an Stelle der Abgabe von Dienstkleidern eine Entschädigung ausgerichtet werden, wenn es die Verhältnisse erfordern.

³ Die Departemente regeln die Einzelheiten für ihre Bereiche.

Art. 71 Persönliche Dienstfahrzeuge

(Art. 18 Abs. 1 BPG)

¹ Wo die Erfüllung der Aufgaben es erfordert, können persönliche Dienstfahrzeuge zugeteilt werden.

² Über die Zuteilung persönlicher Dienstfahrzeuge entscheiden:

- a. der Bundesrat für die Personalkategorien nach Artikel 2 Absatz 1;
- b. die Departemente im Einvernehmen mit dem EFD für die übrigen Personalkategorien.

Art. 72 Spesen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

¹ Den Angestellten werden die Mehrauslagen ersetzt, die ihnen durch berufliche Einsätze entstehen.

² Das EFD regelt die Vergütungen für:

- a. Mahlzeiten, Unterkunft und Reise;
- b. Dienstreisen ins Ausland;
- c. die Teilnahme an internationalen Konferenzen;
- d. den Umzug aus dienstlichen Gründen;
- e. Repräsentationsauslagen.

Art. 73 Treueprämie

(Art. 32 Bst. b BPG)

¹ Nach 5 Anstellungsjahren und jeweils nach 5 weiteren Anstellungsjahren wird bis zur Vollendung des 45. Anstellungsjahres eine Treueprämie ausgerichtet.

² Die Treueprämie besteht aus:

- a. einer Woche bezahltem Urlaub nach 5 Anstellungsjahren;
- b. 2 Wochen bezahltem Urlaub nach 10 und nach 15 Anstellungsjahren;
- c. einem Monat bezahltem Urlaub nach jeweils 5 weiteren Anstellungsjahren.

³ Die Treueprämie nach Absatz 2 Buchstaben b und c kann höchstens zur Hälfte als Barbetrag ausgerichtet werden. Aus wichtigen Gründen kann ausnahmsweise mehr als die Hälfte als Barbetrag ausgerichtet werden.

⁴ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann die Treueprämie Angestellten, deren Leistungen oder Verhalten nur teilweise genügen, ganz oder teilweise verweigern.

⁵ Für die Berechnung der Anzahl Anstellungsjahre zählen unabhängig vom Beschäftigungsgrad die Arbeitsverhältnisse, die in den Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 bestanden haben. Die Lehrzeit nach der Gesetzgebung über die Berufsbildung wird nicht berücksichtigt.

Art. 74 Erfindungen, Verbesserungsvorschläge

(Art. 32 Bst. c BPG)

¹ Die Departemente schaffen die Voraussetzungen für ein innovatives Verhalten der Angestellten und für die Entwicklung und Umsetzung von Erfindungen und Verbesserungsvorschlägen.

² Die Verwirklichung von Innovationen kann mit einer Barprämie oder mit anderen Leistungen im entsprechenden Gegenwert belohnt werden.

Art. 75 Unterstützung von Einrichtungen zu Gunsten des Personals

(Art. 32 Bst. e und f BPG)

¹ Zur Erleichterung der Arbeitsbedingungen oder der persönlichen Arbeitsorganisation kann der Arbeitgeber Einrichtungen zu Gunsten des Personals unterstützen, so insbesondere:

- a. die familienergänzende Kinderbetreuung;
- b. den Betrieb von Personalrestaurants, Erfrischungsräumen und weiteren der Erholung des Personals dienenden Einrichtungen;
- c. die Beschaffung von Wohnraum.

² Zudem können vorteilhaftere Konditionen auf Sparkapitalien bei der Sparkasse des Bundespersonals sowie vorteilhaftere Konditionen oder Zinsvergünstigungen für Hypothekendarlehen gewährt werden.

³ Die Departemente können Anlässe zur Pflege der Beziehungen zwischen den aktiven und den pensionierten Angestellten unterstützen.

Art. 76 Vergünstigung auf Leistungen und Erzeugnissen

(Art. 32 Bst. g BPG)

¹ Das EFD legt die dem Personal zu gewährenden Vergünstigungen auf Leistungen und Erzeugnissen fest.

² Die Departemente können im Einvernehmen mit dem EFD weitere Vergünstigungen auf Leistungen und Erzeugnissen aus ihrem Tätigkeitsbereich gewähren.

Art. 77 Verfahrens- und Parteikosten

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

¹ Die Departemente erstatten den Angestellten, die infolge Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit in ein Zivil- oder Strafverfahren verwickelt werden, die Verfahrens- und Parteikosten zurück, wenn:

- a. das Verfahren mit der dienstlichen Tätigkeit zusammenhängt;
- b. die Handlung weder grobfahrlässig noch vorsätzlich begangen wurde; und
- c. der Bund ein Interesse an der Führung des Prozesses hat.

² Solange der Gerichtsentscheid aussteht, werden nur Kostengutsprachen geleistet. Aus wichtigen Gründen können ausnahmsweise Kostenvergütungen ausgerichtet werden, bevor der Entscheid vorliegt.

Art. 78 Ausrichtung von Entschädigungen

(Art. 19 Abs. 2 und 5 BPG)

¹ Eine Entschädigung nach Artikel 19 Absatz 2 BPG erhalten:

- a. Angestellte in Berufen, die nur bei einer Verwaltungseinheit nach Artikel 1 ausgeübt werden können (Monopolberufe), sowie Angestellte mit sehr spezialisierter Funktion;
- b. Angestellte, deren Arbeitsverhältnis bei einer oder mehreren Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 ununterbrochen 20 Jahre gedauert hat;
- c. Angestellte, die über 50-jährig sind.

² Entschädigungen nach Artikel 19 Absatz 5 BPG können bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werden:

- a. den Staatssekretären und Staatssekretärinnen;
- b. den Amtsdirektoren und Amtsdirektorinnen;
- c. den höheren Staboffizieren;
- d. den Generalsekretären und Generalsekretärinnen der Departemente;
- e. den Informationschefs und Informationschefinnen der Departemente;
- f. den Vizekanzlern und Vizekanzlerinnen der Bundeskanzlei;
- g. den persönlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Departementchefs und Departementschefinnen;
- h. in Einzelfällen weiteren höheren Kaderangehörigen;
- i. den Angestellten, mit denen eine Anstellungsbedingung nach Artikel 26 Absatz 6 vereinbart wurde;
- j. den Angestellten, auf die der Sozialplan anwendbar ist;
- k. dem Personal der DEZA.

³ Keine Entschädigung wird an Personen ausgerichtet:

- a. die bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG weiterbeschäftigt werden;
- b.³² die eine volle Invaliden- oder Altersrente der PUBLICA beziehen;
- c. deren Arbeitsverhältnis nach Artikel 31 aufgelöst wird.

⁴ Personen, die innerhalb von 2 Jahren nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG angestellt werden, müssen die Entschädigung nach den Absätzen 1 und 2 ganz oder teilweise zurückerstatten.

⁵ Bei angestellten Personen, die eine Invaliden- oder Altersrente der PUBLICA beziehen und die nicht voll bei PUBLICA eingekauft sind, wird die Abgangsent-schädigung für den Einkauf in die vollen Leistungen verwendet. Die Abgangsent-schädigung darf den Gegenwert des Einkaufs nicht übersteigen. Ist eine angestellte Person voll eingekauft, kann sie aber beim Austritt noch keine volle Altersrente

³² Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

beziehen, so wird die Abgangschädigung für den ganzen oder teilweisen Auskauf der Rentenkürzung verwendet.³³

Art. 79³⁴ Höhe der Entschädigung

(Art. 19 Abs. 6 Bst. a BPG)

¹ Die Entschädigung nach Artikel 78 Absätze 1 und 2 entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

² Bei Kündigungen aus einem Grund nach Artikel 26 Absatz 1 oder bei Kündigung des Arbeitsvertrages eines Generalsekretärs gemäss Art. 26 Abs. 3 entspricht die Entschädigung einem Jahreslohn.

³ Höhere Entschädigungen als nach den Absätzen 1 und 2 sind durch den Bundesrat zu genehmigen. Absatz 7 bleibt vorbehalten.

⁴ Bei der Festsetzung der Entschädigungen werden insbesondere das Alter der Angestellten, deren berufliche und persönliche Situation, die gesamte Dauer ihrer Anstellung bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 und die Kündigungsfrist berücksichtigt.

⁵ Über 58-jährigen Angestellten, die seit mindestens 10 Jahren in einer Funktion nach Artikel 26 Absatz 1 oder als Generalsekretär angestellt sind, kann an Stelle einer Entschädigung nach Absatz 2 die Rente der PUBLICA ausgerichtet werden. Der Berechnung der Leistungen wird die Versicherungsdauer zu Grunde gelegt, die die angestellte Person bei Vollendung des 65. Altersjahres erreicht hätte. Die Departemente erstatten der PUBLICA den nicht finanzierten Teil der Leistungen im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zurück. Die Überbrückungsrente wird nicht vom Arbeitgeber finanziert.

⁶ Die Entschädigung nach Artikel 19 Absätze 3 und 4 BPG entspricht:

- a. bei Kündigung zur Unzeit nach Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe c BPG: dem während des Kündigungsschutzes nach Artikel 336c OR³⁵ geschuldeten Lohn;
- b. in den übrigen Fällen: mindestens drei Monatslöhnen und höchstens zwei Jahreslöhnen.

⁷ Entschädigungen nach Absatz 3 bedürfen der Zustimmung der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte. Die Finanzdelegation wird über die Kosten nach Absatz 5 informiert.

Art. 80 Anrechnung von Erwerbseinkommen

¹ Die Leistungen der PUBLICA nach den Artikeln 33 Absatz 5, 34 Absatz 2 und 79 Absatz 6 werden gekürzt, wenn die betreffende Person vor Vollendung des 65. Altersjahres ein Erwerbseinkommen erzielt, das zusammen mit den Leistungen der PUBLICA den massgebenden Verdienst nach Artikel 33 Absatz 9 übersteigt.

³³ Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

³⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

³⁵ SR 220

² Das EFD kann Ausnahmen von der Anrechnung von Erwerbseinkommen vorsehen.

7. Abschnitt: Leistungen des Arbeitgebers bei Versetzungen und Einsätzen im Ausland sowie bei internationalen Organisationen

Art. 81 Vergütung für Inkonvenienz und Mobilität

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

¹ Bei Versetzungen und Einsätzen im Ausland wird den Angestellten eine finanzielle Abgeltung für die sich aus dem Rotationsprinzip, der Versetzungspflicht und den schwierigen Lebensbedingungen im Ausland ergebenden Nachteile, Einschränkungen und Risiken ausgerichtet (Inkonvenienzvergütung). Die Höhe der Vergütung richtet sich insbesondere nach der Anzahl Versetzungen, der persönlichen Situation, dem Beschäftigungsgrad, dem Alter und der Aufenthaltsdauer am Arbeitsort.

² Ab der dritten Versetzung wird eine Mobilitätsvergütung ausgerichtet. Angestellte, die der Versetzungspflicht unterstehen, erhalten diese Vergütung auch bei einem Arbeitsort in der Schweiz.

Art. 82 Vergütung von Auslagen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

¹ Die mit dem Aufenthalt im Ausland und mit der ausgeübten Funktion entstandenen Auslagen werden den Angestellten vergütet.

² Bei der Festsetzung der Vergütung von Auslagen werden die Mehr- und Minderkosten, die durch den Aufenthalt im Ausland entstehen, in angemessener Weise berücksichtigt.

³ Die Mehrkosten werden namentlich vergütet in Form von:

- a. Spesenentschädigung;
- b. positivem Kaufkraftausgleich;
- c. Pauschalen für Öffentlichkeitsarbeit.

⁴ Als Minderkosten werden berücksichtigt:

- a. Steuerfreiheit;
- b. negativer Kaufkraftausgleich.

Art. 83 Kaufkraftausgleich

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

¹ Mit dem Kaufkraftausgleich werden Unterschiede zwischen dem Preisniveau von Konsumgütern und Dienstleistungen am Arbeitsort und dem entsprechenden Preisniveau in Bern ausgeglichen. Bei der Berechnung des Kaufkraftausgleichs wird den besonderen Verhältnissen, die sich auf die Lebenshaltungskosten am Arbeitsort auswirken, wie auch dem offiziellen Wechselkurs Rechnung getragen.

² Dem positiven oder negativen Kaufkraftausgleich unterliegen ganz oder teilweise der Lohn, die Betreuungszulagen, die Pauschalen für Öffentlichkeitsarbeit und die Vergütungen für Inkonvenienz und Mobilität.

Art. 84 Berücksichtigung der Steuerfreiheit

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

¹ Die den Angestellten aufgrund internationaler Vereinbarungen gewährte Steuerfreiheit wird bei der Festsetzung der Bezüge berücksichtigt.

² Die Minderkosten werden von den in den Artikeln 81 und 82 genannten Vergütungen in Abzug gebracht.

Art. 85 Gewährung von Darlehen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

Bei einer Versetzung ins Ausland kann den Angestellten zur Anschaffung bedeutender Einrichtungs- und Ausrüstungsgegenstände oder für weitere Auslagen ein Darlehen gewährt werden.

Art. 86 Leistungen bei Krankheit

(Art. 29 BPG)

¹ Der Arbeitgeber übernimmt die Mehrkosten der Versicherungen, die bedingt sind durch den Auslandsaufenthalt des entsandten Personals, der Ehegatten und der Kinder, für welche Anspruch auf Betreuungszulagen besteht.

² Die Versicherungspflicht, die Leistungen der Versicherung und der Bundesbeitrag können durch das EDA im Rahmen eines Kollektivversicherungsvertrages bei einer anerkannten Krankenkasse im Einvernehmen mit dem EFD geordnet werden.

Art. 87 Ersatz von Schäden

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

¹ Dem ins Ausland entsandten Personal, das ohne Verschulden, namentlich infolge von Kriegshandlungen, Revolution oder Aufruhr oder aus anderen durch seinen Auslandsaufenthalt bedingten Gründen eine Vermögenseinbusse erlitten hat, kann eine Entschädigung gewährt werden.

² Das EDA bestimmt den Betrag der Entschädigung im Einzelfall im Einvernehmen mit dem EFD.

Art. 88 Leistungen bei Einsatz in internationalen Organisationen

(Art. 17 und Art. 18 Abs. 2 BPG)

Zur Förderung des Einsatzes von Angestellten in internationalen Organisationen kann insbesondere:

- a. Interessierten bezahlter, teilweise bezahlter oder unbezahlter Urlaub von bis zu 5 Jahren Dauer gewährt werden;

- b. der Anteil der mit dem Einsatz der Angestellten bei internationalen Organisationen zusammenhängenden Kosten übernommen werden, der nicht durch die internationalen Organisationen abgegolten wird.

5. Kapitel: Pflichten des Personals

Art. 89 Wohnort

(Art. 21 Abs. 1 Bst. a und 24 Abs. 2 Bst. a BPG)

Die Departemente können im Einvernehmen mit dem EFD für einzelne Personalkategorien die Pflicht vorsehen, an einem bestimmten Ort zu wohnen, sofern dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist.

Art. 90 Dienstwohnung

(Art. 21 Abs. 1 Bst. b BPG)

¹ Das EFD stellt die Grundsätze auf über die Nutzung von Dienstwohnungen und den dafür zu entrichtenden Betrag.

² Die Departemente regeln die Einzelheiten für ihren Bereich.

Art. 91 Nebenbeschäftigung

(Art. 23 BPG)

¹ Angestellte bedürfen für die Ausübung öffentlicher Ämter und anderer Tätigkeiten ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund einer Bewilligung, wenn:

- a. die Tätigkeit gegen Entgelt ausgeübt wird und sie in einem Umfang beansprucht, der ihre Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem Bund vermindern kann;
- b. auf Grund der Art der Tätigkeit die Gefahr eines Konfliktes mit den dienstlichen Interessen besteht.

² Wenn nicht im Einzelfall Interessenkonflikte ausgeschlossen werden können, wird die Bewilligung insbesondere für folgende Tätigkeiten verweigert:

- a. Beratung oder Vertretung von Dritten in Angelegenheiten, die zu den Aufgaben der Verwaltungseinheit gehören, bei der die angestellte Person tätig ist;
- b. Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aufträgen, die für den Bund ausgeführt werden oder die der Bund in absehbarer Zeit zu vergeben hat.

³ Die Angestellten informieren ihre Vorgesetzten über Tatsachen, welche die Bewilligungspflicht begründen können.

Art. 92 Ablieferungspflicht

(Art. 21 Abs. 2 BPG)

¹ Üben Angestellte eine Tätigkeit zu Gunsten Dritter auf Grund ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund aus, so müssen sie ein damit erzieltes Einkommen dem

Bund abliefern, soweit es zusammen mit ihrem Lohn in einem Kalenderjahr 110 Prozent des Höchstbetrages der Beurteilungsstufe A der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag übersteigt. Sie haben der zuständigen Stelle nach Artikel 2 alle notwendigen Angaben zu machen.

² Hat der Bund an der Ausübung einer Tätigkeit zu Gunsten Dritter ein wesentliches Interesse, so können die Angestellten von der Ablieferungspflicht ganz oder teilweise befreit werden.

³ Das EFD regelt die Festsetzung des anrechenbaren Einkommens und die Art und Weise der Ablieferung.

Art. 93 Vorteilsannahme

(Art. 21 Abs. 3 BPG)

¹ Nicht als Geschenke oder sonstige Vorteile im Sinne von Artikel 21 Absatz 3 BPG gelten geringfügige, sozial übliche Vorteile.

² Die Departemente können die Annahme solcher Vorteile näher regeln oder untersagen.

³ In Zweifelsfällen klären die Angestellten die Zulässigkeit der Annahme von Vorteilen zusammen mit ihren Vorgesetzten ab.

Art. 94 Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis

(Art. 22 BPG)

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über berufliche und geschäftliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder auf Grund von Rechtsvorschriften oder Weisungen geheim zu halten sind.

² Die Pflicht zur Wahrung des Amts- und Berufsgeheimnisses bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ Die Angestellten dürfen sich als Partei, Zeuginnen oder Zeugen oder gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen, die sie auf Grund ihrer Aufgaben oder in Ausübung ihrer Funktion gemacht haben und die sich auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, nur äussern, wenn die zuständige Stelle nach Artikel 2 sie schriftlich dazu ermächtigt hat.

⁴ Vorbehalten bleibt Artikel 47^{bis} des Geschäftsverkehrsgesetzes vom 23. März 1962³⁶.

³⁶ [AS 1962 811, 1966 1375, 1970 1249, 1972 245 1514, 1974 1051 Ziff. II 1, 1978 688 Art. 88 Ziff. 2, 1979 114 Art. 66 679 1318, 1984 768, 1985 452, 1986 1712, 1987 600 Art. 16 Ziff. 3, 1989 257 260, 1990 1530 1642, 1991 857 Anhang Ziff. 1, 1992 641 2344, 1994 360 2147, 1995 4840, 1996 1725 Anhang Ziff. I 2868, 1997 753 Ziff. II 760 Art. 1 2022 Anhang Ziff. 4, 1998 646 1418 2847 Anhang Ziff. 8, 1999 468, 2000 273 2093, 2001 114 Ziff. I 1, 2002 3371 Anhang Ziff. 1, 2003 2119. AS 2003 3543 Anhang Ziff. I 3]. Heute: das Parlamentsgesetz vom 13. Dez. 2002 (SR 171.10).

Art. 95 Besondere Pflichten des im Ausland eingesetzten Personals
(Art. 24 Abs. 2 Bst. b BPG)

¹ Der Arbeitgeber kann von Angestellten, die im Ausland eingesetzt werden, verlangen zu melden, wenn sie:

- a. Vereinen zugehören;
- b. sich aus dem Aufenthaltsstaat entfernen;
- c. Texte veröffentlichen oder öffentliche Erklärungen abgeben.

² Am Arbeitsort im Ausland dürfen die Angestellten kein öffentliches Amt bekleiden.

Art. 96 Aufhebung des Streikrechts
(Art. 24 Abs. 1 BPG)

Die Ausübung des Streikrechts ist denjenigen Angehörigen der folgenden Personal-kategorien untersagt, die wesentliche Aufgaben zum Schutz der Staatssicherheit, für die Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten oder für die Sicherstellung der Landesversorgung mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen erfüllen:

- a. den Angehörigen der zivilen und militärischen Führungsstäbe der Departemente;
- b. den Strafverfolgungsbehörden des Bundes;
- c. den der Versetzungspflicht unterstehenden, im Ausland tätigen Angestellten des EDA;
- d. dem Grenzwachtkorps und dem zivilen Zollpersonal;
- e.³⁷ den Angehörigen des Überwachungsgeschwaders, des militärischen Flugsicherungspersonals und der Berufsbildung der Militärischen Sicherheit.

6. Kapitel: Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten

Art. 97³⁸

Art. 98 Disziplinaruntersuchung
(Art. 25 BPG)

¹ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 eröffnet die Disziplinaruntersuchung und bezeichnet die Person, die mit der Untersuchung beauftragt wird. Mit der Disziplinaruntersuchung können auch Personen ausserhalb der Bundesverwaltung betraut werden.

³⁷ Fassung gemäss Ziff. II 1 der V vom 5. Dez. 2003 über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals (AS 2003 5011).

³⁸ Aufgehoben durch Ziff. II der V vom 10. Dez. 2004 (AS 2004 5251).

² Das erstinstanzliche Disziplinarverfahren wird durch das Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968³⁹ geregelt.

³ Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet die Disziplinaruntersuchung automatisch.

⁴ Führt der gleiche Sachverhalt zu einer Disziplinaruntersuchung und zu einem Strafverfahren, so wird der Entscheid über Disziplinar massnahmen bis zur Beendigung des Strafverfahrens aufgeschoben. Aus wichtigen Gründen kann ausnahmsweise vor Beendigung des Strafverfahrens über Disziplinar massnahmen entschieden werden.

Art. 99 Disziplinar massnahmen

(Art. 25 BPG)

¹ Disziplinar massnahmen können nur nach einer Untersuchung ausgesprochen werden.

² Gegen Angestellte, die ihre arbeitsrechtlichen Pflichten fahrlässig verletzen, können folgende Disziplinar massnahmen ergriffen werden:

- a. Verwarnung;
- b. Verweis;
- c. Änderung des Aufgabenkreises.

³ Gegen Angestellte, die ihre arbeitsrechtlichen Pflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzen, können neben den Massnahmen nach Absatz 2 folgende Disziplinar massnahmen ergriffen werden:

- a. Lohnkürzung von höchstens 10 Prozent während längstens eines Jahres;
- b. Busse bis zu 3000 Franken;
- c. Änderung der Arbeitszeit;
- d. Änderung des Arbeitsortes.

Art. 100 Verjährung

(Art. 25 BPG)

¹ Die disziplinarische Verantwortlichkeit der Angestellten verjährt 1 Jahr nach Entdeckung der Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten, auf alle Fälle 3 Jahre nach der letzten Verletzung dieser Pflichten.

² Die Verjährung ruht, solange wegen des gleichen Sachverhalts ein Strafverfahren durchgeführt wird oder solange über Rechtsmittel noch nicht entschieden ist, die in der Disziplinaruntersuchung ergriffen wurden.

³⁹ SR 172.021

Art. 101 Haftung der Angestellten
(Art. 25 BPG)

Die Haftung der Angestellten für Schaden, den sie dem Bund oder einem Dritten zufügen, sowie das Verfahren zur Geltendmachung dieses Schadens richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 14. März 1958⁴⁰.

Art. 102 Strafrechtliche Verantwortlichkeit
(Art. 25 BPG)

¹ Wenn bei einer Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten zugleich der Tatbestand einer strafbaren Handlung nach eidgenössischem oder kantonalem Strafrecht in Betracht kommt, überweisen die Departemente die Akten mit den Einvernahmeprotokollen der Bundesanwaltschaft.

² Die Einleitung von Strafverfahren gegen Angestellte richtet sich nach Artikel 7 der Verordnung vom 30. Dezember 1958⁴¹ zum Verantwortlichkeitsgesetz.

Art. 103 Freistellung vom Dienst
(Art. 26 BPG)

¹ Ist eine korrekte Aufgabenerfüllung gefährdet, so kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 die angestellte Person sofort vorsorglich vom Dienst freistellen oder sie in einer andern Funktion verwenden, wenn:

- a. schwere strafrechtlich oder disziplinarisch relevante Vorkommnisse festgestellt oder vermutet werden;
- b. wiederholte Unregelmässigkeiten erwiesen sind; oder
- c. ein laufendes Verfahren behindert wird.

² Sie kann zudem den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen.

7. Kapitel: Umstrukturierungen

Art. 104 Massnahmen bei Umstrukturierungen
(Art. 12, 19 und 31 BPG)

¹ Die Departemente setzen alles daran, die Umstrukturierungen sozialverträglich umzusetzen.

² Folgende Massnahmen haben gegenüber der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Vorrang:

- a. die Weiterbeschäftigung der Angestellten auf einer andern Stelle bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG;
- b. die Vermittlung von Stellen ausserhalb der Bundesverwaltung an von der Entlassung bedrohte Angestellte;

⁴⁰ SR 170.32

⁴¹ SR 170.321

- c. die Umschulung und die berufliche Weiterbildung;
- d. die vorzeitige Pensionierung.

³ Die Departemente informieren das Personal und seine Organisationen offen, vollständig und frühzeitig über die Umstrukturierung und die Massnahmen nach Absatz 2.

⁴ Die Angestellten unterstützen die Bemühungen des Arbeitgebers. Sie arbeiten aktiv an den eingeleiteten Massnahmen mit und entwickeln Eigeninitiative, insbesondere bei der Suche nach einer neuen Anstellung.

⁵ Zuständig für die Ausarbeitung und Unterzeichnung des Sozialplanes mit den Personalverbänden ist der Vorsteher oder die Vorsteherin des EFD.

Art. 105 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung im Rahmen von Umstrukturierungen

(Art. 19 Abs. 8, Art. 31 Abs. 5 BPG)

¹ Im Rahmen von Umstrukturierungen können Angestellte frühestens ab dem vollendeten 55. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern diese nicht eine zumutbare andere Stelle abgelehnt haben:

- a. wenn ihre Stelle aufgehoben wird;
- b. wenn ihr Aufgabengebiet stark verändert wird; oder
- c. im Rahmen einer Solidaritätsaktion mit jüngeren Angestellten, deren Stelle aufgehoben wird.

² Der angestellten Person werden eine Rente der PUBLICA und eine nichtrückzahlbare Überbrückungsrente ausgerichtet. Der Berechnung der Leistungen wird die Versicherungsdauer zu Grunde gelegt, die die angestellte Person bis zur Vollendung des 65. Altersjahres erreicht hätte.

³ Die Departemente erstatten der PUBLICA den nicht finanzierten Teil der Leistungen nach Absatz 2 im Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens der Angestellten zurück.

Art. 106 Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

Zur Verhinderung von Härtefällen können die Departemente im Einvernehmen mit dem EFD zusätzliche Leistungen vorsehen.

8. Kapitel: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 107 Sozialpartnerschaft

(Art. 33 BPG)

¹ Ziel des Bundesrates ist eine intakte Sozialpartnerschaft.

² Im Interesse der Mitsprache und Mitwirkung der Sozialpartner in personalrelevanten Angelegenheiten insbesondere bei Umstrukturierungen werden sie frühzeitig und umfassend informiert; gegebenenfalls werden mit ihnen Verhandlungen geführt.

³ Der Vorsteher oder die Vorsteherin des EFD schliesst im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben mit den Sozialpartnern periodisch eine Absichtserklärung bezüglich der Zusammenarbeit und den personalpolitischen Zielen; sie wird dem Personal zur Kenntnis gebracht.

⁴ Das EFD nimmt die Rolle als Sozialpartner der anerkannten Bundespersonalverbände wahr, wenn die Bundesverwaltung oder mehrere Teile davon betroffen sind.

⁵ Die Departemente sind Sozialpartner der Bundespersonalverbände, wenn einzig ihr Bereich betroffen ist. Grundsätzliche Fragen sind mit dem EFD zu koordinieren.

Art. 108 Begleitausschuss der Sozialpartner

(Art. 33 Abs. 4 BPG)

¹ Im Sinne einer vertrauensbildenden Massnahme setzt der Vorsteher oder die Vorsteherin des EFD als beratendes Organ einen Begleitausschuss der Sozialpartner ein. Aufgaben, Organisation und Zusammensetzung des Begleitausschusses bilden Gegenstand der periodischen Absichtserklärung nach Artikel 107 Absatz 3.

² Der Begleitausschuss begleitet insbesondere die Praxis der Mitarbeitergespräche, der Personalbeurteilungen und der Entlohnung.

³ Die Begleitung bezieht sich grundsätzlich auf überindividuelle Daten zu allen Funktionen und Lohnklassen. Als überindividuelle Daten gelten anonymisierte, verallgemeinerte Aussagen über die Anwendung der Bestimmungen bezüglich Mitarbeitergespräch, Personalbeurteilung und Entlohnung.

⁴ Liegen in Einzelfällen konkrete Anhaltspunkte für eine unsachgerechte Anwendung der Führungsinstrumente vor, so kann der Begleitausschuss die Verantwortlichen aus dem betreffenden Bereich zu einer Anhörung einladen und Verbesserungen vorschlagen.

⁵ Zur Behandlung von Einzelfällen kann der Begleitausschuss einen paritätisch zusammengesetzten Ausschuss einsetzen. Diesem können auch Personen angehören, die nicht Mitglied des Begleitausschusses sind. Der paritätische Ausschuss gibt seine Empfehlungen zu Händen des Begleitausschusses ab.

Art. 109 Personalkommissionen

(Art. 33 Abs. 4 BPG)

¹ Um die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsleitungen der Verwaltungseinheiten und dem Personal zu fördern, können Personalkommissionen gebildet werden, wenn die Mehrheit der Angestellten der Verwaltungseinheit dies wünscht.

² Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalkommissionen werden nach dem Verhältniswahlverfahren gewählt.

³ Die Personalkommissionen begutachten zuhanden der Geschäftsleitungen:

- a. allgemeine Personalfragen ihrer Verwaltungseinheiten;
- b. Anregungen zu betrieblichen Vereinfachungen und Verbesserungen sowie zu baulichen Massnahmen;
- c. Anregungen zu Gesundheits- und Ausbildungsfragen.

9. Kapitel: Beschwerden**Art. 110** Interne Beschwerde

(Art. 35 Abs. 1 BPG)

Beschwerdeinstanzen sind:

- a. die Departemente für erstinstanzliche Verfügungen der Ämter, der Gruppen und der Oberzolldirektion;
- b. die Oberzolldirektion oder die Gruppen für erstinstanzliche Verfügungen nachgeordneter Organe.

Art. 111 Ausnahmen von der internen Beschwerde

(Art. 35 Abs. 2 BPG)

Gegen erstinstanzliche Verfügungen der eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen kann Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission eingelegt werden. Vorbehalten bleibt Artikel 36 Absatz 2 BPG.

Art. 112 Verfahren

(Art. 36 BPG)

¹ Das Verfahren vor der internen Beschwerdeinstanz und der eidgenössischen Personalrekurskommission richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968⁴².

² Das Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren vor dem Bundesgericht richtet sich nach dem Bundesrechtspflegegesetz vom 16. Dezember 1943⁴³.

⁴² SR 172.021

⁴³ SR 173.110

³ Versetzungsentscheide oder andere dienstliche Anweisungen an das einer Versetzungspflicht unterstehende Personal stellen keine beschwerdefähigen Verfügungen dar.

Art. 113 Verjährung
(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 OR⁴⁴.

10. Kapitel: Ausführungsbestimmungen

Art. 114 Eidgenössisches Departement für Auswärtige Angelegenheiten
(EDA)
(Art. 37 BPG)

¹ Das EDA erlässt im Einvernehmen mit dem EFD die zum Vollzug der Artikel 81–88 erforderlichen Bestimmungen.

² Das EDA kann im Einvernehmen mit dem EFD abweichende Bestimmungen für das der Versetzungspflicht unterstehende und das im Ausland eingesetzte Personal erlassen im Bereich von:

- a. Artikel 15–17: Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung;
- b. Artikel 38: Lohn bei Teilzeitbeschäftigung;
- c. Artikel 39: Lohnentwicklung;
- d. Artikel 43: Ortszuschlag;
- e. Artikel 44: Teuerungsausgleich;
- f. Artikel 46: Funktionszulagen;
- g. Artikel 47: Einsatzprämien;
- h. Artikel 52: Funktionsbewertung;
- i. Artikel 53: Bewertungsstellen;
- j. Artikel 63: Leistungen bei Berufsunfall;
- k. Artikel 64: Arbeitszeit;
- l. Artikel 65: Mehrarbeit und Überzeit;
- m. Artikel 66: Freie Tage;
- n. Artikel 67: Ferien;
- o. Artikel 68: Urlaub;
- p. Artikel 78 Absatz 3 Buchstabe b: Ausrichtung von Entschädigungen an Personal der DEZA;

⁴⁴ SR 220

q. Artikel 79 Absatz 2: Entschädigungen an Personal der DEZA bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen;

r.⁴⁵ Artikel 52a: Tieferbewertung einer Funktion.

³ Bei der Festlegung der Abgeltungen und sonstiger Massnahmen zugunsten des Personals nach den Artikeln 63 und 81–88 wird der persönlichen Situation des entsandten Personals Rechnung getragen. In den Ausführungsbestimmungen bestimmt das EDA im Einvernehmen mit dem EFD, inwieweit über die Familienangehörigen hinaus weitere Begleitpersonen zu berücksichtigen sind, und ordnet die Einzelheiten.

Art. 115 Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)
(Art. 37 BPG)

Das VBS kann im Einvernehmen mit dem EFD abweichende Bestimmungen für das militärische Personal erlassen im Bereich von:

- a. Artikel 4: Personalentwicklung und Ausbildung;
- b. Artikel 5: Kaderförderung und Managemententwicklung;
- c. Artikel 24: Arbeitsort, Mobilität und Einsatz im Ausland;
- d. Artikel 37: Anfangslohn;
- e. Artikel 48: Sonderzulagen;
- f. Artikel 64: Arbeitszeit;
- g. Artikel 65: Mehrarbeit und Überzeit;
- h. Artikel 67: Ferien;
- i. Artikel 72: Spesen;
- j. Artikel 102: Strafrechtliche Verantwortlichkeit.

Art. 116 Eidgenössisches Finanzdepartement (EFD)
(Art. 37 BPG)

¹ Das EFD erlässt nach Anhörung der übrigen Departemente und der Bundeskanzlei die zum einheitlichen Vollzug dieser Verordnung erforderlichen Bestimmungen.

² Es kann im Einvernehmen mit dem EDI abweichende Bestimmungen erlassen:

- a. für das Personal der Zollämter und des Grenzwachtkorps im Bereich von:
 1. Artikel 5: Kaderförderung und Managemententwicklung,
 2. Artikel 24: Arbeitsort und Mobilität,
 3. Artikel 64: Arbeitszeit,
 4. Artikel 65: Mehrarbeit und Überzeit,
 5. Artikel 69: Bewaffnung,

⁴⁵ Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

6. Artikel 72: Spesen,
7. Artikel 102: Strafrechtliche Verantwortlichkeit;
- b. für die Steuerinspektorinnen und Steuerinspektoren der Eidgenössischen Steuerverwaltung in den Bereichen:
 1. Artikel 24: Arbeitsort und Mobilität,
 2. Artikel 64: Arbeitszeit,
 3. Artikel 65: Mehrarbeit und Überzeit,
 4. Artikel 72: Spesen.

11. Kapitel: Schlussbestimmungen⁴⁶

Art. 116a⁴⁷ Übergangsbestimmung für die vor dem 1. Juni 1948 geborenen Angestellten bei Einreihung in eine höhere Lohnklasse
(Art. 15 BPG)

¹ Eine Sonderzulage anstelle einer Höhereinreihung wird einer vor dem 1. Juni 1948 geborenen angestellten Person ausgerichtet, wenn diese:

- a. eine mindestens in der Lohnklasse 31 eingereihte Funktion ausübt und diese Funktion in eine höhere Lohnklasse eingereiht wird;
- b. eine in den Lohnklassen 31-38 eingereihte Funktion übernimmt.

² Die Sonderzulage darf den Unterschied zwischen dem Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A der Lohnklasse für die bisherige Funktion und dem Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A der neuen Funktion nicht überschreiten. Für die Entwicklung der Zulage gilt Artikel 39 sinngemäss.

Art. 116b⁴⁸ Übergangsbestimmungen über Leistungen bei Kündigungen von Personen nach Artikel 26 Absatz 1

¹ Die Abgangsentschädigung für Angestellte, die am 1. Januar 2005 in einer Funktion gemäss Artikel 26 Absatz 1 tätig sind, denen aber aufgrund von Artikel 26 Absatz 1 vor dem 1. Januar 2008 gekündigt wird, entspricht mindestens einem und höchstens zwei Jahreslöhnen, wenn der Angestellte weniger als zehn Jahre in einer Funktion nach Artikel 26 Absatz 1 tätig war. Sie entspricht mindestens zwei und höchstens drei Jahreslöhnen, wenn der Angestellte mindestens zehn Jahre in einer solchen Funktion tätig war.

² Angestellte, die am 1. Januar 2005 das 58. Altersjahr vollendet haben und in einer Funktion gemäss Artikel 26 Absatz 1 tätig sind, denen aber aufgrund von Artikel 26 Absatz 1 gekündigt wird, haben Anspruch auf eine Rente der PUBLICA anstelle einer Abgangsentschädigung, wenn sie zum Zeitpunkt der Kündigung mindestens zehn Jahre in einer Verwaltungseinheit nach Artikel 1 tätig sind. Der Berechnung

⁴⁶ Ursprünglich vor Art. 117. Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

⁴⁷ Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

⁴⁸ Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3).

der Leistungen wird die Versicherungsdauer zu Grunde gelegt, die die angestellte Person bei Vollendung des 65. Altersjahres erreicht hätte. Die Departemente erstatten der PUBLICA den nicht finanzierten Teil der Leistungen im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zurück. Die Überbrückungsrente wird nicht vom Arbeitgeber finanziert.

³ Entschädigungen nach Absatz 1 bedürfen der Zustimmung der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte. Die Finanzdelegation wird über die Kosten nach Absatz 2 informiert.

Art. 117 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.